

## **STUDI MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KOTA BANGUN KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Ita Ratna Sari<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, studi lapangan yaitu dengan melakukan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian.*

*Adapun indikatornya terdiri atas tiga bagian, yakni motivasi internal, motivasi eksternal dan efektifitas kerja. Motivasi internal terdiri atas tanggung jawab, kesempatan mendapatkan promosi jabatan, dan pemberian penghargaan. Motivasi eksternal terdiri atas pemberian insentif, penyediaan fasilitas kerja pegawai, dan hubungan kerja sama antar individu pegawai. Efektifitas kerja terdiri atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai, dan disiplin kerja.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh Camat Kota Bangun kepada pegawainya tergolong kurang bahwa dalam rangka untuk mencapai efektifitas kerja pada kantor Kecamatan Kota Bangun. Faktor-faktor yang mendukung dalam usaha pencapaian efektifitas kerja yang utama ialah kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan dan juga komunikasi dengan atasan, hal ini diharapkan dapat memperbaiki segala faktor yang dapat menghambat usaha pencapaian efektifitas kerja.*

**Kata Kunci** : ***Motivasi, Efektivitas Kerja.***

### **Pendahuluan**

#### ***Latar Belakang***

Keberadaan motivasi dalam diri manusia dapat tergantung dari banyak hal, bisa karena pengaruh dari luar maupun dari dalam diri manusia itu sendiri.

---

1 Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : ita\_barnawi@yahoo.co.id

Pengaruh dari luar maksudnya bahwa munculnya motivasi karena dipengaruhi hal-hal yang datang dari luar diri seseorang, seperti karena lingkungan, karena atasan, karena orang lain, karena perubahan situasi ataupun karena adanya tekanan. Sedangkan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang adalah dorongan melakukan sesuatu karena kesadaran diri, sehingga munculnya proses ini lambat jika dibandingkan motivasi dari luar. Motivasi dari dalam masih perlu proses, mulai dari proses pemahaman, pengertian, dan kesadaran mengapa harus melakukan sesuatu. Meskipun lambat tetapi begitu sudah tercipta suatu kesadaran, maka motivasi atau semangat kerja akan terjadi secara berkelanjutan.

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan pusat khususnya pemerintahan di daerah dan juga dalam pemberian pelayanan yang seefektif mungkin kepada masyarakat. Faktor motivasi kerja dari seorang pegawai sangat erat kaitannya dengan kualitas pelayanan yang diberikan dan kualitas pelayanan itu sangat tergantung kepada penyedia jasa pelayanan, yaitu aparat pemerintah.

Didalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, penyelenggaraan pemerintahan berpedoman pada asas Umum Penyelenggaraan Negara yang mana salah satu asasnya adalah asas efektifitas. Asas efektifitas ini merupakan kelengkapan dari pada asas Umum Penyelenggaraan Negara, yang sesuai pula dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, dan Nepotisme, dan ditambah pula oleh asas efisiensi.

Masing-masing orang memerlukan pendekatan yang berbeda dalam memotivasi, dikarenakan masing-masing memiliki perasaan yang berbeda pula. Maka diharapkan pimpinan dapat memberikan suatu ketetapan dalam pemberian motivasi pegawai tersebut, agar mampu mengerakakkan bawahannya yang berbeda-beda karakternya itu, sehingga terciptanya efektifitas kerja yang merupakan hasil dari tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peranan pemimpin sangat penting dalam memilih dan memilih apa saja motivasi yang tepat terhadap bawahannya, sehingga ketepatan motivasi tersebut diharapkan melahirkan suatu nilai efektifitas kerja yang baik guna pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, pimpinan sangat penting untuk mengetahui kebutuhan dari masing-masing individu bawahannya tersebut, sehingga lahirlah ketepatan dalam pemberian motivasi pada pegawainya.

Penulis lebih menekankan motivasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai, karena penulis pikir dalam lingkungan pemerintahan tidak seharusnya memikirkan tingkat efesiensinya juga perlu diperhatikan, karena penulis pun

beranggapan bahwa efektifitas lebih mengarah kepada hasil yang diharapkan sehingga dapat memuaskan publik.

Efektifitas merupakan ketepatan suatu tindakan atau kesempurnaan (jaminan) hasil suatu pekerjaan itu sendiri. Setiap personil memiliki sikap mental terkendali terpuji memiliki tingkat efektifitas lebih tinggi karena dia lebih mampu menyerap mekanisme kerja dari pengalaman yang dilaluinya.

Motivasi dengan efektifitas sangat erat kaitannya yakni sebagai nilai yang diharapkan ada dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Sarana dan prasarana serta keadaan yang harmonis dalam suatu organisasi yang memadai merupakan alat penunjang dalam hal pemberian motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya.

Alasan penulis sangat tertarik mengadakan penelitian di kantor Kecamatan Kota Bangun ini karena dalam menjalankan tugasnya pihak kecamatan akan banyak berhubungan dengan masyarakat, khususnya dalam pengurusan administrasi kependudukan. Oleh sebab itu diperlukan suatu ketetapan dalam pemberian pelayanan sehingga dapat terlaksana dengan baik. Terkait dengan semangat pengembangan dan pembangunan daerah dalam kerangka otonomi daerah, maka tingkat keberhasilannya juga di topang oleh berbagai faktor dan salah satunya adalah kesiapan aparatur pemerintah sebagai pelaksana administrasi pemerintah daerah. Menurut hasil pengamatan di kantor ini, yaitu tingkat kerja sama yang masih terlihat kurang antar pegawai kantor, dan masih adanya pegawai yang datang terlambat.

### ***Perumusan Masalah***

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bangun?
2. Faktor pendukung dan penghambat motivasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bangun?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui tentang motivasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bangun.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat motivasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bangun.

### ***Kegunaan Penelitian***

1. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan untuk dapat melaksanakan tugasnya sehingga motivasi pegawai dapat ditingkatkan.

2. Gambaran pada setiap organisasi apapun bahwa motivasi sangat penting diberikaan kepada bawahan, agar termotivasi untuk mewujudkan nilai/hasil/proses kerja yang efektif.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Motivasi***

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau kepada pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan. (Malayu S.P. Hasibuan (2003:92).

Motivasi menurut Sukanto dan Handoko (1987:257) membagi motivasi menjadi 2 yaitu :

1. Motivasi Internal yaitu kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikiran yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Pendek kata bahwa motivasi internal ini berasal dari diri pribadi seseorang.
2. Motivasi Eksternal yaitu kekuatan-kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor internt yang dikendalikan oleh menejer, yaitu meliputi suasana kerja (gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja (penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab).

Menurut Gray yang dikutip Winardi (2001:2), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu. Berbicara mengenai masalah motivasi, maka yang dibicarakan adalah kebutuhan manusia. Hubungan antara motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dalam hubungan ini organisasi berkewajiban menelaraskan tujuan para pegawai dengan tujuan organisasi tempat para pegawai tersebut dapat bekerja.

### ***Efektifitas***

Efektivitas adalah suatu kosa kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu: “*Efective*” yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan mujur. Menurut Widjaya (2003:32) mengemukakan efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.

Selanjutnya, menurut Sondang P. Siagian yang mengatakan bahwa, efektivitas tidak hanya dipandang dari segi pencapaian tujuan saja, tetapi juga dari segi ketepatan waktu dalam mencapai tujuan tersebut. Lebih rinci lagi, Sondang P. Siagian (2002:171) mengatakan bahwa, efektivitas adalah tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, tepat waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Dari definisi Sondang P. Siagian diatas dapatlah kiranya ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kerja mengandung arti tentang penekanan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dikatakan efektif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran dengan tepat yang berkaitan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan mengandung unsur-unsur, seperti:

1. Pencapaian tujuan, yaitu suatu kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan baik.
2. Ketepatan waktu, yaitu suatu kegiatan dikatakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Manfaat, yaitu dimana kegiatan yang dilakukan memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi sesuai dengan kebutuhannya.
4. Hasil, yaitu dimana kegiatan yang dilakukan menunjukkan hasil akhir seperti yang diharapkan.

## **Metode Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian deskriptif berarti memecahkan masalah dalam suatu penelitian dengan memberikan gambaran yang jelas dan detail mengenai keadaan sesungguhnya. Menurut Moleong (2000:6) mengemukakan bahwa deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa tulisan, gambar, dan bukan angka-angka. Dari pendapat ini dijelaskan penelitian deskriptif dalam penyajian data itu lebih kepada kata-kata/tulisan, kalimat, gambar, juga biasa berupa naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan resmi, hal ini disebabkan karena adanya penerapan metode kualitatif, sehingga penulisan ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif.

### ***Lokasi Penelitian***

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Kecamatan Kota Bangun Jalan. Ki Hajar Dewantara Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara.

### ***Fokus Penelitian***

Adapun fokus penelitian dari variabel motivasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai, indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai
  - 1) Motivasi Internal
    - a. Tanggung jawab akan pekerjaan.
    - b. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan.
    - c. Pemberian penghargaan.
  - 2) Motivasi Ekternal
    - a. Pemberian insentif
    - b. Penyediaan fasilitas kerja pegawai.
    - c. Hubungan kerja sama antar individu pegawai.
2. Efektifitas Kerja
  - a. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai
  - b. Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai
  - c. Disiplin Kerja
3. Faktor pendukung dan penghambat pemberian motivasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

### ***Sumber Data***

1. Data primer
2. Data sekunder :
  - a. Dokumen, profil, arsip
  - b. Buku ilmiah

Dalam penelitian ini penelitian narasumber dilakukan melalui *Teknik purposive sampling dan Accidental Sampling*. Orang yang menjadi *key informan* dalam penggunaan teknik ini adalah Camat sedangkan Informan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Kota Bangun dan masyarakat yang sedang berurusan.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

1. Riset Perpustakaan (*Library research*),
2. Riset Kerja lapangan (*Field work research*),
  - a. Observasi
  - b. Wawancara

### ***Analisis Data***

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman :

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)
2. Reduksi Data (*Data Reduction*)
3. Penyajian Data (*Data Display*)
4. Verifikasi Data (*Data Verification*)

### ***Hasil Penelitian***

#### **Motivasi Internal**

1. Tanggung Jawab Akan Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa tanggung jawab atau beban kerja pada setiap pegawai baik itu staf, kasi maupun subbagian ada dalam bentuk laporan tertulis maupun tidak tertulis. Jika kasi atau kasubbag beban kerja dan tanggung jawabnya dalam bentuk laporan yang harus dilaporkan kepada pimpinan Kantor Kecamatan Kota Bangun dan juga pegawai sadar bahwa tanggung jawab akan pekerjaan itu sangat penting.

### 2. Kesempatan Mendapatkan Promosi Jabatan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesempatan dalam promosi jabatan bagi setiap pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bangun terbuka luas, baik bagi mereka yang berprestasi maupun bagi pegawai yang memang sudah memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat atau jabatan. Dan hal ini tentunya dapat lebih memotivasi pegawai untuk terus menunjukkan kualitas kerja yang menjadi salah satu tolok ukur pemberian promosi jabatan.

### 3. Pemberian Penghargaan

Dari hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan harus sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh pegawai baik itu prestasi dalam bekerja ataupun kedisiplinan dalam pekerjaan.

## **Motivasi Eksternal**

### 1. Pemberian Insentif

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas terlihat bahwa program pemberian insentif pada instansi pemerintah yang ada di kantor Kecamatan Kota Bangun sudah berjalang dengan baik.

### 2. Penyediaan Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa kondisi fasilitas yang ada di Kantor Kecamatan Kota Bangun ini masih belum terpenuhi sesuai kebutuhan yang ada.

### 3. Hubungan Kerjasama Antar Individu Pegawai

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa hubungan kerjasama antar pegawai di kantor Kecamatan Kota Bangun masih terlihat kerjasama yang kurang antar pegawai kantor Kecamatan Kota Bangun.

## **Efektifitas Kerja**

### 1. Hasil Kerja Yang Dicapai Oleh Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai memiliki hasil kerja yang cukup baik karena pemimpin baik itu subbagian melakukan pengawasan atau monitoring kepada bawahannya dalam bekerja.

Cukup baik disini memiliki arti bahwa mereka bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan.

## 2. Kepuasan Kerja Yang Dihasilkan Oleh Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja bisa dicapai dengan cara memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam hal melakukan pekerjaan.

## 3. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai cukup baik karena di Kantor Kecamatan Kota Bangun diadakan apel pagi setiap harinya sehingga pegawai dapat datang tepat waktu.

## **Faktor Pendukung Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi karena merupakan proses pengembangan potensi dan kemampuan seseorang (dalam hal ini adalah pegawai kantor Kecamatan Kota Bangun) yang sesungguhnya. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi juga menjadi salah satu hal yang memotivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui upaya perjanjian yang diberikan oleh Camat kepada para pegawainya yang ingin mengikuti pelatihan ataupun melakukan studi lanjutan. Kantor Kecamatan Kota Bangun telah merespon dengan baik akan kebutuhan peningkatan kapasitas kinerja pegawai dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dan tupoksi dari masing-masing pegawai.

Faktor pendukung lainnya dalam memotivasi pegawai yaitu komunikasi dengan atasan merupakan faktor yang berpengaruh besar didalam pelaksanaan kerja. Apabila hubungan antara atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik pula. Pada Kantor Kecamatan Kota Bangun sangat menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memperlancar tugas dan fungsi serta untuk menjaga hubungan yang harmonis. Tanpa komunikasi yang baik maka tidak mungkin semua bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

## **Faktor Penghambat Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai**

Dalam melakukan pekerjaan pasti ada tingkat kejenuhan yang terjadi diantara pegawai apalagi pegawai negeri sipil karena mereka mempunyai tugas pokok dalam pegabdian kepada masyarakat. Dapat diketahui bahwa kejenuhan merupakan salah satu faktor yang menjadi penghambat motivasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai sehingga perlu adanya suatu kebijakan dari pimpinan.

Faktor lain yang menjadi penghambat dalam motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan kota bangun ini adalah kondisi kerja yang secara fisik tidak menyenangkan dalam arti tempat kerja yang menyesak nafas, tata ruang yang tidak teratur sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. *Key Informan* pun membenarkan hal tersebut tetapi beliau menambahkan bahwa ada anggaran dana yang diberikan untuk setiap ruangan pegawai yang akan dilaksanakan pertengahan tahun 2014.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

1. Motivasi internal yang dimiliki pegawai kantor kecamatan kota bangun agar dapat merangsang dalam hal peningkatan efektivitas kerja pegawai tergolong cukup baik yaitu dilihat dari segi tanggung jawab akan pekerjaan yang dimiliki pegawai, begitu juga dalam hal kesempatan mendapatkan promosi jabatan di kantor kecamatan kota bangun ini, dan lebih menginginkan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja.
2. Motivasi eksternal yang dimiliki pegawai kantor kecamatan kota bangun agar dapat merangsang dalam hal peningkatan efektivitas kerja pegawai, yaitu dapat dilihat dari segi pemberian insentif walaupun kadang ada keterlambatan tetapi hal ini jarang terjadi sehingga para pegawai tidak begitu mempermasalahkannya, tetapi ada beberapa hal yang masih tergolong kurang baik yaitu penyediaan fasilitas kerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai di kantor kecamatan kota bangun ini masih kurang terpenuhi sesuai dengan kebutuhan yang ada, dan juga hubungan kerjasama antar pegawai di kantor ini masih terlihat kurang antar pegawai Kantor Kecamatan Kota Bangun.
3. Efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bangun ternyata sudah cukup baik seperti yang diharapkan atau diinginkan hal ini dapat dilihat dari beberapa kriteria yakni, hasil kerja yang dicapai oleh pegawai bahwa mereka bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan, begitu juga mengenai kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai sehingga bisa memaksimalkan kemampuan yang dimiliki mereka dalam hal melaksanakan pekerjaan, dan yang terakhir yaitu disiplin kerja pegawai cukup baik karena di Kantor Kecamatan Kota Bangun diadakan apel pagi setiap harinya sehingga pegawai dapat datang tepat waktu.

4. Faktor pendukung pelaksanaan motivasi dalam rangka peningkatan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bangun yang utama ialah kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan dimana diberikan kesempatan mengikuti pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dan tupoksi dari masing-masing pegawai. Faktor pendukung yang lainnya yaitu komunikasi dengan atasan telah diketahui bahwa pada Kantor Kecamatan Kota Bangun sangat menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memperlancar tugas dan fungsi serta untuk menjaga hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
5. Faktor penghambat pelaksanaan motivasi dalam rangka peningkatan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bangun yakni kejenuhan dalam melakukan pekerjaan yang monoton sehingga pegawai cepat merasa bosan, begitu juga dengan kondisi kerja dimana pegawai merasa ruangan kerja masih banyak yang sempit sehingga pada akhirnya mengganggu semangat kerja pegawai.

### **Saran**

Selanjutnya berdasarkan data-data yang telah diperoleh dan kesimpulan yang ada, adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab akan pekerjaan sebaiknya dipertahankan seperti laporan pekerjaan yang dilaporkan bawahan kepada atasan agar rasa tanggung jawab disetiap pekerjaan itu selalu ada.
2. Hendaknya pimpinan melakukan evaluasi kinerja dan kerja sama kepada pegawai agar terciptanya suatu hubungan yang baik dan harmonis, antar sesama pegawai, sehingga mempermudah dalam penyelesaian tugas kerja dan bisa berjalan dengan efektif.
3. Fasilitas kerja yang masih kurang perlu diperhatikan dan dilengkapi seperti printer, mesin fotocopy, kendaraan dinas dan fasilitas listrik cadangan sehingga dapat cepat memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Kondisi kerja perlu diperhatikan lagi seperti ruangan kerja pegawai hendaknya dibuat sesuai kebutuhan pegawai agar pegawai tidak merasa pengap, dan menambah perlengkapan lainnya agar lebih nyaman lagi seperti penambahan kipas angin, meja dan kursi yang baik dan nyaman untuk para pegawai.

### **Daftar Pustaka**

Cardoso Gomes, Foustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Bandung: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam. 1989. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Bandung: Sinar Baru
- Indriyo Gitosudarmo dan Nyoman Sudita 1997. *Prilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Reflika Adiana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , Bandung: PT. Reflika Adiana.
- Moleong, Lexy. J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- PB, Triton. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persfektif Partnersip dan Kolektivitas*, Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Dua Belas, Jakarta: Selemba Empat.
- Salim, Emil. 2006. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Steers, R.M. 1985. *Efektivitas Organisasi: Suatu Perilaku*. Cetakan Kedua. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P., 1979. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: Stie YKPN
- Sunyoto & Burhanuddin. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Sulisiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governace Dalam Persfektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. Gava Media
- Suradinata, Ermaya. 1995. *Psikologi Kepegawaian dan Peran Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*. Ramadan. Bandung.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Wursanto, Ig, 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.