

Analysis of the Effect of Ability and Motivation on the Performance of Counter Employees at the Social Service of Medan City in 2020-2022

Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Loker pada Dinas Sosial Kota Medan Tahun 2020-2022

Nur Nabillah¹⁾; Sri Surdiarti²⁾

^{1,2)} *Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

Email: ¹⁾ nurnabillah590@gmail.com; ²⁾ srisudiarti@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [13 Mei 2022]

Revised [25 Mei 2022]

Accepted [31 Mei 2022]

KEYWORDS

Social Service, Influence and Ability, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Sosial Kota Medan dengan tujuan menganalisis pengaruh variabel terhadap kemampuan kinerja dan motivasi Pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus dengan seluruh populasi sebagai responden yaitu 23 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner kepada keseluruhan responden. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi merupakan faktor yang paling dominan, dengan rata-rata sebesar 3,98 lebih tinggi dari rata-rata variabel kapasitas sebesar 3,64. Saran yang dapat diberikan penulis adalah Dinas Sosial Kota Medan harus lebih memperhatikan kemampuan kerja pegawai dengan meningkatkan pelaksanaan diklat teknis dan motivasi pegawai harus diperhatikan dan menuntut produktivitas yang lebih agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal. , serta evaluasi karyawan harus dilakukan secara cermat untuk memberikan kualitas kinerja karyawan yang lebih tinggi..

ABSTRACT

This research was conducted on Medan City Social Service Employees with the aim of analyzing the influence of variables on the performance and motivation of Medan City Social Service Employees. The purpose of this study was to determine the effect of ability and motivation on the performance of Medan City Social Service Employees. Sampling was carried out using the census method with the entire population as respondents, namely 23 people. The analytical method used is descriptive qualitative method, and data collection techniques are carried out using interviews and questionnaires to all respondents. From the results of the study, it was found that the motivation variable was the most dominant factor, with an average of 3.98 higher than the average capacity variable of 3.64. The suggestion that the writer can give is that the Medan City Social Service should pay more attention to the work ability of employees by increasing the implementation of technical training and employee motivation to pay attention and demand more productivity so that each job can be completed optimally. , as well as employee evaluations must be carried out carefully to provide a higher quality of employee performance.

PENDAHULUAN

Perubahan zaman sekarang, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan keberhasilan yang diberikan dalam bekerja, Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari pegawai yang maksimal. Kalau tingkat kerja pegawai rendah, maka kemajuan perusahaan pun akan lambat. Sementara itu di lain pihak, perusahaan ikut serta dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka agar tercukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Dengan cara menyeleksi pegawai baru untuk bekerja di instansi, karena ini instansi mengeluarkan uang untuk membayar gaji para pegawai agar bisa mendapatkan pegawai atau (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. Menurut (Agustina, 2005 p. 1) "Pada umumnya organisasi bukan hanya menginginkan pegawai yang pekerja keras tetapi juga yang memiliki semangat kerja yang tinggi." (Theodora, 2015).

Kantor Dinas Sosial Kota Medan merupakan instansi yang memiliki tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi, dan tugas pembantuan di bidang sosial. Berdasarkan hasil pengamatan yang didapat penulis, bahwa pada instansi ini ditemukan masalah yang sering muncul berkaitan dengan indikasi kemampuan kerja pegawainya belum sesuai dengan sop kerja , dan semakin banyaknya izin yang masuk mereka lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan hal ini membuat masyarakat mengeluh. Motivasi dorongan kerja yang di yang seharusnya diberikan kepada pegawai pun tidak ada walaupun pegawai melakukan pekerjaan di luar jam kerja mereka. Sedangkan dalam kinerja pegawai sangat rendah hal ini terlihat karena kelalaian surat izin yang di cetak dan terkadang salah dalam penulisan nama dan jam kerja usaha masyarakat.kelalaian ini disebabkan karena, terkadang mereka mendahulukan kepentingan pribadi atau bersantai- santai di dalam jam kerja.

LANDASAN TEORI

Faktor utama yang menjadikan pegawai bekerja didalam perusahaan/instansi adalah agar kebutuhannya untuk mengaktualisasikan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Pemberian motivasi kerja yang baik bisa membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan sangat produktif. Dengan produktifnya pekerjaan seorang pegawai maka akan dapat memajukan perusahaan, itu semua dapat tercapai apabila pegawai terpenuhinya kebutuhan pegawai dan sesuai dengan apa yang mereka harapkan seperti imbalan berupa gaji dan bonus atas prestasi yang telah mereka raih. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menimbulkan rasa motivasi pegawai harus dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik, motivasi memberikan penggerak untuk pegawai agar mereka melaksanakan pekerjaan sehingga dapat tercapai tujuan suatu organisasi yang efektif serta efisien (Handoko, 1999). (Murti, 2013).

Kenyataan tersebut menjadikan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan wajib untuk dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Upaya pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan jaminan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Kondisi ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, salah satunya yaitu Kantor Pelayanan Terpadu. Sesuai Sesuai dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah antara lain di tegaskan bahwa tujuan pemberian otonomi daerah adalah untuk memberikan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan yang semakin baik kepada masyarakat. Kualitas layanan pemerintah merupakan salah satu indikator keberhasilan otonomi daerah.

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar industri menggunakan strategi yang digunakan untuk memotivasi kekuatan kerja mereka. kebanyakan literature dalam studi organisasi. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. (Arini & Mukzam, 2015).

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 1999). (Murti, 2013).

Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan.



METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kota Medan yang berjumlah sekitar 23 orang.

Di dalam penelitian metode sampling yang digunakan adalah total sampling (sensus). Menurut Sugiyono (2004) total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil.

Di dalam penelitian ini sumber dan jenis data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu dengan metode daftar pertanyaan (questionnaire).
2. Data sekunder yang di peroleh untuk penelitian ini yaitu dengan penelaahan literatur yang berhubungan dengan motivasi dan juga dengan studi dokumentasi

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti dengan tepat. Penelitian dengan metode deskriptif ini dilakukan oleh para peneliti karena beberapa alasan. Pertama, dari pengamatan empiris nantinya didapati bahwa sebagian besar laporan penelitian dilakukan dalam bentuk deskriptif. Kedua, metode deskriptif sangat berguna untuk mendapatkan variasi dari permasalahan yang berkaitan dengan bidang pola dan tingkah laku manusia.

Skala pengukuran yang digunakan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, yang mana skala likert dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi dan sampel yang diambil baik itu seseorang maupun sekelompok orang terkait dengan fenomena yang ada. Selanjutnya variabel yang ada dituangkan dalam bentuk indikator, lalu indikator tersebut disusun menjadi kuesioner yang berupa sebuah pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel kemampuan

Tabel 1 : Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kemampuan pegawai.

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Responde n	Rata-rata indikator
		SS	S	TP	TS	STS		
1	PendidikanFormal	2	12	5	3	1	23	3,48
		8,70%	52,17%	21,74%	13,04%	4,35%		
2	DiklatTeknis	3	5	11	3	1	23	3,26
		13,04%	21,74%	47,83%	13,04%	4,35%		
3	Prosedur Pekerjaan	5	17	1	0	0	23	4,17
		21,74%	73,91%	4,35%	0	0		
4	PemahamanTugas	5	16	1	1	0	23	4,09
		21,74%	69,57%	4,35%	4,35%	0		
5	PengalamanBekerja	2	13	4	3	1	23	3,52
		8,70%	56,52%	17,39%	13,04%	4,35%		
6	Frekuensi Kependahan	3	4	13	3	0	23	3,30
		13,04%	17,39%	56,53%	13,04%	0		
Jumlah		20	67	35	13	3	138	
Rata-rata								3,64
Persentase (%)		14,49%	48,55%	25,36%	9,42%	2,17%	100%	

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa Dinas Sosial Kota Medan memiliki pegawai dengan kemampuan yang baik dengan memperlihatkan beberapa hasil indikator yang diuji terhadap keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kota Medan yang berjumlah 23 orang. Variabel kemampuan yang diuji

menunjukkan hasil rata-rata 3,64 yang mendekati angka 4 yang mana dapat diartikan bahwa kemampuan dianggap berpengaruh.

Beberapa indikator menunjukkan rata rata yang hampir mendekati angka 3 tetapi total secara keseluruhan rata rata tetap menunjukkan angka yang mendekati 4. Rata rata dari indikator menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh tetapi pengaruh dari kemampuan tidak begitu mencolok karena masih dibawah angka 4 atau berpengaruh.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan indikator indikator mana saja yang memiliki pengaruh besar seperti pada indikator prosedur pekerjaan dan pemahaman tugas. Tanggapan dari responden tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Sosial Kota Medan memiliki pegawai dengan kemampuan yang lebih condong kearah pemahaman prosedur kerja dan pemahaman tugas. Dengan pahamnya prosedur kerja dan tugas yang diberikan jalannya Dinas Sosial Kota Medan dapat berjalan dapat dengan baik karena pegawai yang paham akan prosedur kerja adalah mereka yang dapat bekerja dengan optimal.

Variabel Motivasi

Tabel 2 : Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel motivasi

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Responden	Rata-rata indikator
		SS	S	TP	TS	STS		
1	Kesungguhan menyelesaikan pekerjaan	7	16	0	0	0	23	4,30
		30,43%	69,57%	0	0	0	100%	
2	Selesai pekerjaan tepat waktu	4	18	1	0	0	23	4,13
		17,39%	78,26%	4,35%	0	0	100%	
3	Tanggung jawab akan pekerjaan	7	16	0	0	0	23	4,30
		30,43%	69,57%	0	0	0	100%	
4	Hasil kerja sesuai standar	3	17	2	0	1	23	3,91
		13,04%	73,91%	8,70%	0	4,35%	100%	
5	Keuletan bekerja	2	10	11	0	0	23	3,61
		8,70%	43,48%	47,83%	0	0	100%	
6	Ketidak- khawatiran akan kegagalan	2	12	7	2	0	23	3,61
		8,70%	52,17%	30,43%	8,70%	0	100%	
Jumlah		25	89	21	2	1	138	
Rata-rata								3,98
Persentase (%)		18,12%	64,49%	15,22%	1,45%	0,72%	100%	

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kota Medan telah menunjukkan keadaan yang tepat dan memiliki pengaruh terhadap pegawai itu sendiri maupun terhadap Dinas Sosial Kota Medan. Hal ini terlihat dari persentase terbesar yang ada yaitu 64,49% menunjukkan pengaruh yang baik, hasil rata rata dari keseluruhan indikator yang diuji menunjukkan rata rata 3,98 yang mendekati angka 4, hal ini berarti berpengaruh cukup kuat. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi cukup mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

Yang mempengaruhi variabel motivasi adalah indikator kesungguhan penyelesaian kerja dengan indikator menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan motivasi yang tepat pegawai menjadi lebih bersungguh sungguh dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sejalan dengan kesungguhan mengerjakan pekerjaan dengan yang diberikan dengan baik maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pegawai yang bersungguh sungguh selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Indikator yang semestinya perlu untuk ditingkatkan adalah keuletan dalam bekerja bagi pegawai dan rasa ketidak-khawatiran akan kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian motivasi yang efektif dapat mendorong dua indikator ini meningkat dari sebelumnya dan hal ini lebih kepada motivasi pegawai itu sendiri yang nantinya dapat berdampak baik bagi jalannya Dinas Sosial Kota Medan

Variabel Kinerja

Tabel 3 : Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai.

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Responden	Rata-rata indikator
		SS	S	TP	TS	STS		
1	Kesesuaian pekerjaan dengan bidang/skill	6	13	0	3	1	23	3,87
		26,09%	56,52%	0	13,04%	4,35%	100%	
2	Bekerja sesuai prosedur	4	18	0	0	1	23	4,04
		17,39%	78,26%	0	0	4,35%	100%	
3	Bekerja memperhatikan hasil kerja	4	16	2	0	1	23	3,96
		17,39%	69,57%	8,70%	0	4,35%	100%	
4	Mampu bekerjasama	9	13	0	0	1	23	4,26
		39,13%	56,52%	0	0	4,35%	100%	
5	Inisiatif dalam bekerja	5	16	2	0	0	23	4,13
		21,74%	69,57%	8,70%	0	0	100%	
Jumlah		28	76	4	3	4	115	
Rata-rata								4,05
Persentase (%)		24,35%	66,09%	3,48%	2,61%	3,48%	100%	

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan bisa dikatakan baik hal ini terlihat dari rata rata 4,05 yang lebih kepada mendekati angka 4 yang berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan bisa digolongkan baik, namun kinerja ini seharusnya bisa lebih tinggi dari angka yang ada, karena hal ini menyangkut akan pelayanan yang diberikan oleh Dinas Sosial Kota Medan kepada masyarakat. Masyarakat membutuhkan pelayanan yang benar benar sangat baik dan tepat bagi kebutuhan masalah sosial. Walaupun begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Sosial Kota Medan berada dalam golongan yang baik, namun demikian ada beberapa indikator yang belum mencapai angka 4 seperti pada indikator kesesuaian pekerjaan yang dikerjakan pegawai terhadap bidang/skill yang dimilikinya dan indikator kepedulian pegawai memperhatikan hasil pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk menunjang hal ini diperlukan perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya, karena pimpinan selaku puncak bertanggung jawab penuh atas semua kerja bawahannya selain itu diperlukan kesadaran dalam diri pegawai untuk bekerja penuh tanggung jawab dalam menjalankan amanah dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menyimpulkan hasil temuan penelitian terhadap permasalahan yang diteliti mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

1. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Kota Medan terlihat masih kurang maksimal, hal ini terlihat dari angka rata rata keseluruhan indikator yang hanya bisa berada pada angka 3,64. Hal ini menunjukkan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun begitu angka tersebut menunjukkan kemampuan pegawai yang baik tetapi tidak terlalu baik untuk seorang pegawai yang bekerja di organisasi pemerintahan yang tujuan utamanya adalah untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Seharusnya angka tersebut dapat lebih tinggi dan pegawai mampu memaksimalkan kemampuan kerjanya kedalam golongan yang sangat baik jika saja indikator yang rendah seperti diklat teknis dapat diperbanyak pelaksanaannya dan frekuensi kepindahan dapat ditekan sebaik mungkin.
2. Motivasi yang ada pada pegawai Dinas Sosial Kota Medan masih tergolong biasa biasa saja, tidak terlihat motivasi yang sangat mencolok dari setiap pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Dari hasil penelitian rata rata keseluruhan indikator berada pada angka 3,98 yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi yang tidak terlalu tinggi ini dikarenakan comfort zone dari pegawai organisasi pemerintahan itu sendiri, pemikiran yang selalu timbul didalam benak pegawai adalah dengan atau tidak memiliki motivasi yang tinggi sekalipun mereka tetap digaji perbulannya sesuai dengan golongan yang dimiliki. Tidak adanya pencapaian tuntutan yang sangat ketat mendukung terciptanya keadaan ini,

berbeda dengan perusahaan yang menuntut karyawannya untuk produktif demi capaian laba dari perusahaan itu sendiri. Dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa hal yang perlu ditingkatkan adalah perhatian akan hasil kerja yang sesuai standar, dan bekerja dengan lebih giat.

4. Kinerja dari pegawai Dinas Sosial Kota Medan berada dalam kategori baik dengan rata rata indikator sebesar 4,05 yang lebih mendekati angka 4. Pertanyaan timbul dari angka tersebut, kenapa kinerja pegawai hanya mampu berada pada angka 4,05 dan kenapa tidak bisa lebih baik dari itu. Kejanggalaan kemudian timbul dari LAKIP 2010 yang menunjukkan capain kerja mencapai 75% yang tergolong biasa biasa saja. Seharusnya kinerja pegawai bisa lebih baik dari itu karena pegawai bekerja untuk organisasi pemerintahan dan pelayanan bagi masyarakat. Terlepas dari semua itu kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan menurut angka pada data menunjukkan hal yang baik.
5. Hasil penelitian mendapatkan bahwa faktor yang lebih dominan atau yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi, dengan rata rata 3,98 yang lebih tinggi dari angka rata rata dari variabel kemampuan yang berada pada angka 3,64.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, agar menjadi lebih baik kedepannya peneliti merumuskan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Dinas Sosial Kota Medan sebagai berikut :

1. Dinas Sosial Kota Medan hendaknya lebih memperhatikan kemampuan pegawai dalam bekerja salah satunya dengan meningkatkan pelaksanaan diklat teknis dengan pengawasan yang baik agar dapat menunjang pemahaman pegawai dalam bekerja.
2. Dinas Sosial Kota Medan hendaknya lebih memperhatikan motivasi pegawai dalam bekerja, salah satunya dengan meningkatkan perhatiannya lagi terutama terhadap kenyamanan lingkungan kerja serta terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai dan juga dibutuhkan pengawasan dari pimpinan untuk menuntut lebih pekerjaan yang dihasilkan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustisyah, R. (n.d.). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Fakultas Ekonomi.
- Hanafi, A. d. (2002). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Murti. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Madiun. Riset Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 10-17.
- Musafir. (2007). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. Ichsan Gorontalo, 2(3), 1104-1118.
- Sitorus, R. (2009). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di kabupaten toba samosir provinsi sumatera utara.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. AGORA, 187-195.