

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab V, maka dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan perhitungan pada koefisien korelasi diperoleh hasil 0,257, dan nilai pada r tabel dengan taraf signifikan 5% dengan $n=30$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,296. Yang berarti bahwa hasil koefisien korelasi adalah lebih besar dari nilai r tabel ($0,257 < 0,296$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat ditolak, yaitu karena motivasi eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan persamaan di atas maka konstanta 31,412. Berarti saat kinerja pegawai dianggap nol (diabaikan) maka pengaruh motivasi eksternal sebesar 30,412, sedangkan koefisien variabel kinerja pegawai 0,293. Berarti jika pengaruh motivasi eksternal dinaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai di kantor camat oebobo kota kupang akan naik sebesar 0,293 satuan. Koefisien variabel pengaruh motivasi eksternal bertanda positif. Berarti semakin baik pengaruh motivasi eksternal maka kinerja pegawai di kantor camat oebobo kota kupang juga akan ikut naik.

Pengaruh motivasi eksternal pada kantor camat oebobo kota kupang memiliki pengaruh yang positif dan berjalan dengan baik, sehingga perlu penerapan

motivasi eksternal yang baik agar efisiensi kerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

6.2 Saran

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan memberikan motivasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat oebobo kota kupang. Motivasi merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Peneliti memberikan saran kepada kantor camat oebobo kota kupang untuk lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi.
2. Diharapkan kepada pimpinan agar memberikan perhatian yang lebih lagi kepada pegawai serta memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya selain motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2012). Pegaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar. *Unhas. ac. Id*.
- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Andjarwati, T. (2015) *Motivasi dat sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy McGregor, dan teori motivasi porestasi Mc Clelland* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herianto, D. & Mirsa, S. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Politik Profetik*, 6(1), 91-105.
- Ishak dan Hendri Tanjung; 2003. *Manajemen dan motivasi*. Jakarta PT. Grasindo
- Kumiasari, R. (2018) Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2 (1), 32-39.

Mukhlisoh, I. Hamid, A. & Arenawati, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi banten* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).

Mambang, M. & Harmini, H. (2015). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah. *Pencerah Public*, 2(1), 19-24.

Prihartanta, W. (2015). Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-11.

Pramudiya, I. & Widowati, N. (2017). Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 709-716.

Rosvita, V. Setyowati, E. & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.

Riyadi, S. & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.

Sutanjar, T., & Saryono ,O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Mnanagement Review* 3(2), 321-325.

Sumbiri, K. D. P. M. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Sutedjo, A. S. & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.

Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).

Wardhana, Y. K. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Studi kasus pada kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. (2014).