

MODEL MOTIVASI KERJA DALAM MENUMBUHKAN SEMANGAT KERJA APARATUR DIKANTOR KECAMATAN PANCA RIJANG

Miska¹, Muhammad Rohady Rhamadan², Barisan³

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, ²Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang,

³Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

Email : miskarastu@gmail.com¹, rohady.ramadhan@gmail.com²,
uchenklppmstisip@yahoo.co.id³

ABSTRACT

This research is qualitative research that aims to know the motivation of work in fostering the spirit of work apparatus in the Office of Panca Rijang Subdistrict Sidenreng Rappang, which is motivated by the motivation model applied that is a combination of human resources model and human relations model then the implementation of the model that the leader always facilitates employees by providing modern equipment then leaders and employees senentiasa mutual men support in work. The data collection methods used in this study are observation techniques, interviews and documentation. The results of this study show that in facilitating the model of work motivation. Furthermore, leaders should criticize or correct employees in a good way so that social interaction runs well so that a positive and pleasant work atmosphere is achieved.

Keywords: *Work Motivation, Work Spirit*

PENDAHULUAN

Sebagai pimpinan pasti menginginkan pegawai berkinerja tinggi. Dan ingin mengetahui apakah kebijakan-kebijakannya atau dengan kepemimpinannya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Atau dengan adanya kompensasi yang berupa tunjangan remunerasi dapat memotivasi para pegawainya untuk bekerja lebih baik dan lebih disiplin. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat dengan didukung juga dari kepemimpinan yang baik atasannya dan lingkungan kerja yang baik pula sehingga

akan meningkatkan kedisiplinan yang akan berdampak pada kinerjanya. Jika kebijakan-kebijakan dari pimpinan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik maka pegawai akan lebih mampu meningkatkan kinerjanya jika didukung lingkungan kerja yang nyaman.

Kinerja para abdi negara atau pemerintahan yang telah mengabdikan dirinya sebagai pekerja negara atau yang lebih dikenal dengan pegawai negeri sipil. Bagaimana tidak? Roda pemerintahan tidak hanya dapat dilaksanakan oleh pemerintah pusat saja, akan tetapi melibatkan seluruh jajarannya dari pusat hingga

daerah. Banyak ditemukan pegawai negeri sipil yang ditegur, mendapat surat peringatan, atau bahkan dipecat. Hal ini tentu saja sangat jauh yang diharapkan. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya hubungan kerja yang sebaik-baiknya sebagai abdi negara.

Berdasarkan dari tinjauan yang dilakukan penulis sementara, masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja masih berlangsung, sehingga pelayanan tidak terlaksana sebagaimana metisnya dan juga masyarakat yang ingin dilayani harus menunggu. Dalam hal lain terdapat aparatur yang malas masuk kantor dalam sehari dikarenakan pendapatan di luar lebih besar dari pada gaji yang diterima, olehnya itu banyak pekerjaan kantor yang terhambat. Hal ini disebabkan juga karena tidak adanya sanksi administrasi yang diberikan oleh pimpinan. Kemudian PNS memberikan tugas kepada para pekerja honorer yang selalu hadir di kantor sehingga tanggung jawab yang seharusnya menjadi tanggung jawab PNS di limpahkan kepada tenaga honorer.

Kemudian merujuk dalam kementerian pendidikan dan kebudayaan (kemendikbud) tidak mewajibkan aparatur sipil Negara (PNS) tidak mewajibkan aparatur sipil Negara di atas 45 tahun kembali masuk kerja ke kantor mulai 5 juni. Pembatasan itu berkenaan dengan pencegahan penularan virus Corona (covid 19). Hal itu tertuang dalam surat edaran no 20 Tahun 2020 tentang sistem kerja pegawai kemenkidbud dalam tatanan normal baru yang di tandatangani sekjen Ainun Na'im pada kamis (4/6). Surat di tujukan kepada

pimpinan unit utama, kepala Biro/Pusat, kepala secretariat lembaga sensor film, pimpinan unit pelaksanaan teknis, pimpinan perguruan tinggi negeri dan kepala lembaga layanan pendidikan tinggi. "memberikan tugas dan pekerjaan pada pegawai dengan usia paling tinggi 45 tahun, kecuali terdapat kebutuhan unit kerja dan pertimbangan hal-hal teknis lain.

Dalam kutipan di atas yang di di tetapkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan memiliki dampak yang besar bagi para aparatur lainnya itu di sebabkan karena para aparatur memiliki tolak ukur kepada aparatur negeri sipil yang usianya di atas 45 tahun, aparatur yang usianya di bawah 45 taun pun sampai sekarang masih malas masuk ke kantor, kebanyakan aparatur sekarang hanya datang di waktu absensi datang dan absensi pulang. Kemudian dampak lainnya yaitu para aparatur negeri sipil yang usianya di atas 45 tahun sampai saat ini keterbiasaan dengan hanya datang sewaktu waktu di kantor. Hal tersebut harus di perhatikan oleh pemimpin di karenakan dia adalah pemangku keputusan.

Masalah yang seperti digambarkan di atas, hanya secuil dari masalah pemerintah dan bawahannya dalam pelaksanaan roda pemerintahan. Oleh karena itu, masalah seperti ini sepantasnya mendapat perhatian untuk segera ditanggulangi.

Seorang pimpinan dalam sebuah instansi baik itu pemerintah maupun swasta tentu saja punya tanggung jawab yang besar dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya dan mutlak masalah

yang timbul dari kepemimpinannya itu harus dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Memang bukan tanggung jawab secara pribadi sepenuhnya karena kesadaran para aparatur juga perlu di pertanankan, akan tetapi sebagai seorang pemimpin dituntut untuk mampu menyelesaikan setiap persoalan dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hal tersebut, penulis hendak melakukan penelitian dengan mengangkat judul yaitu Model Motivasi Kerja Dalam menumbuhkan semangat kerja aparatur di kantor kecamatan panca rijang kabupaten sidenreng rappang.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui model motivasi kerja dalam menumbuhkan semangat kerja aparatur di Kantor Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam menumbuhkan semangat kerja Aparatur di Kantor Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.

STUDI KEPUSTAKAAN

Konsep Motivasi

Motivasi adalah pemberian kekuatan dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009: 219). Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang mengakibatkan seseorang atau instansi bergerak sesuai tugasnya masing-masing.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Uno, 2007).

Teori Maslow dalam Siagian (2009:287) dijelaskan ada lima tingkat hirarki kebutuhan yaitu: kebutuhan Fisiologikal, Kebutuhan Keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Perbedaan motivasi eksternal dan motivasi internal di dalam lingkungan kerja yaitu, motivasi eksternal dalam lingkungan kerja meliputi:

- 1) Upah gaji yang baik dan layak
- 2) Kondisi kerja yang baik
- 3) Survrise yang baik

Sedangkan motivasi internal lingkungan kerja meliputi:

1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya
2. Pekerjaan yang menarik
3. Pekerjaan yang menantang

Menurut George dan Jones dalam Dharmayanti 2015, indicator motivasi kerja meliputi: Arah perilaku yaitu perilaku yang sering dilakukan dalam melaksanakan tugas dalam memotivasi instansi seingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai, Tingkat usaha yaitu tingkat kekerasan pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, tingkat kegigihan yaitu ketika mengalami kekeliruan atau kebuntuhan dalam bekerja maka dapat mencari solusi yang paling tepat.

Semangat kerja adalah istilah yang sering didengar pada dunia kerja. Semangat kerja senantiasa diserukan dalam rangka peningkatan kinerja agar hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan dan kebutuhan. Namun tak jarang semangat kerja berdampak pada menurunnya presentasi kinerja sebagai imbas dari adanya masalah. Jadi semangat kerja pada dasarnya sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja.

Menurut Effendy (2008) semangat kerja adalah keinginan atau hasrat seseorang bekerja dengan segenap hati, penuh dedikasi yang tinggi, dan keikhlasan untuk bekerja dengan mengharapkan hasil pekerjaan yang memuaskan. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang diantaranya faktor lingkungan kerja dan faktor yang bersumber dari diri pekerja itu sendiri. Faktor lingkungan kerja meliputi jenis pekerjaan, hubungan emosional para pekerja pada suatu instansi, hubungan dengan pimpinan, suasana tempat kerja, dan komunikasi yang baik antara semua pihak yang berkompeten pada pekerjaan itu.

Menurut Maier dalam Tenggara (2012) ada empat sikap semangat kerja yaitu:

1. Kegairahan atau antusiasme yaitu Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki dorongan semangat dalam bekerja yang dengan baik.

2. Kekuatan untuk melawan Frustrasi yaitu rasa semangat kerja yang ditunjukkan tinggi dan sikap pesimis yang kurang
3. Kualitas untuk bertahan yaitu Pegawai dapat memberikan pembuktian bahwa semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti bahwa terdapat ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energy dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.
4. Semangat berkelompok yaitu Semangat berkelompok menggambarkan hubungan antar pegawai dengan atasannya yang dilakukan dengan sama-sama, maka para karyawan memiliki sikap kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

Semangat kerja sedikit banyaknya juga dipengaruhi oleh kondisi pribadi seorang pekerja. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Sondang (2006: 294) yang mengemukakan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal.

Dari yang dijelaskan diatas mengenai faktor-faktor dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, terlihat bahwa suasana kerja yang terjadi di lingkungan di mana pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya, pengaruh

pemimpin dalam memotivasi pegawainya.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang sedang di alami oleh subjek penelitian secara holistik, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamia dengan memanfaatkan dari berbagai teori (Moleong 2007).

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai model motivasi kerja dalam menumbuhkan semangat kerja aparatur di kantor kecamatan panca rijang kabupaten sidenreng rappang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

Responden dalam penelitian ini adalah Camat Panca Rijang, sekertaris Camat Panca Rijang serta Aparatur Kecamatan Panca Rijang. Responden diminta untuk mengisi identitas terkait dengan karakteristik responden yaitu; jenis kelamin, umur, dan pendidikan

Jadi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Panca Rijang maka pemimpin Kecamatan Panca Rijang atau Camat panca Rijang yaitu Rimba, S.STP., M.Si dan. Harus memperlihatkan kualitas kepada Aparatur Kantor Kecamatan Panca Rijang. Dengan demikian, untuk mengetahui apakah peranan Pemimpin dalam melakukan Model motivasi kerja dalam menumbuhkan semangat kerja Aparatur di Kantor Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Maka perlu diminta tanggapan responden mengenai peranan motivasi kerja dalam menumbuhkan semangat kerja.

Ada 3 pendekatan manajerial motivasi yang digunakan dalam wawancara ini yaitu: model tradisional, model hubgan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

1. Model Tradisional

Sikap dan tanggung jawab sangat diperlukan dalam memaksimalkan suatu pekerjaan khususnya di kantor camat Panca Rijang. pekerjaan pegawai harus mengerjakan sesuai tupoksinya masing-masing, jadi otomatis yang mengikuti arahan dari selaku pemimpin. Contoh surat dari kabupaten harus di tindak lanjuti dan di teruskan ke sekertaris Camat dan di berikan kepada kepala seksi sesuai dengan tupoksinya Camat Panca Rijang dalam menjalankan tugasnya senantiasa menjadi panutan dan memberikan arahan kepada bawahannya berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing. Dalam teori contingency dijelaskan bahwa salah satu tugas pemimpin yaitu mampu bekerja dan

mengambil keputusan sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Kelemahan instansi pemerintah ketika ketergantungan kepada pimpinan tanpa ada rasa ingin mengembangkan fikirannya. Selaku pegawai pastinya mengikuti arahan dari pemimpin, karena bekerja di sini selaku pegawai harus ada arahan pimpinan terlebih dulu. Dalam meningkatkan kinerja pegawai harus ada interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sikap aparatur di Kantor kecamatan Panca Rijang senantiasa mendengar arahan pemimpin sebelum melakukan tugas dan tanggung jawabnya, karena langkah harus sesuai dengan apa yang di harapkan bersama

Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, harus ada kesadaran dari individu masing-masing. jika membahas mengenai mengawasi atau mengendalikan. Tak lepas pemimpin selalu mengawasi pegawai karena jangan sampai ada kendala dalam bekerja dan pekerjaan menjadi terhambat. Sikap Camat Panca Rijang dalam mengawasi sikap dan perilaku aparturnya sudah bagus di lihat dari mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya.

Pegawai di Kantor Camat Panca Rijang taat dan patuh kepada peraturan terkhusus kepada pemimpin. Tugas dan tanggung jawab pemimpin selalu megawasi pegawainya, karena pemimpin adalah orang tua di suatu instansi pemerintah. Aparatur sadar akan adanya pemimpin di Kantor Camat Panca Rijang, jadi setiap kegiatan yang dilakukan harus disertai kordinasi oleh Camat di sertai

sikap saling menghargai antara pimpinan dan bawahannya.

Tanggung jawab seorang pegawai sangat besar guna untuk pelayanan masyarakat banyak. pekerjaan setiap pegawai sudah saya tetapkan berdasarkan tupoksinnya masing masing, karena sebuah instansi mempunyai tugas masing-masing otomatis pekerjaan yang akan dilakukan sudah ada perencanaan terlebih dahulu. Camat Panca Rijang sudah mengatur dan mengerti akan sikap dan kemauan pegawainya di buktikan dengan telah menempatkan pegawainya sesuai dengan keahlian masing-masing.

Semangat kerja pegawai sangat terlihat dari bagaimana kesungguhannya dalam bekerja. seseorang bekerja karena ingin mendapatkan gaji, tapi disisi lain, ada yang bersungguh sungguh ada juga yang tidak dalam melaksanakan pekerjaan yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Keselarasan antara pekerjaan dan gaji sangat di butuhkan oleh Aparatur di Kantor Kecamatan Panca Rijang, tapi tak lepas dari tugas dan tanggung jawabnya

Sarana dan prasarana dikantor Kecamatan Panca Rijang sangat di perlukan guna untuk meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan. Jadi upaya yang ditempuh selaku pemimpin, yang pertama itu melengkapi sarana prasarana untuk pegawai seperti contohnya computer, ruangan, jadi otomatis kalo sarana dan prasarana memadai, perkerjaan bisa terselesaikan dengan mudah dan memenuhi standar, namun ketika ada kendala yang dihadapi maka pemimpin adalah solusi paling utama dalam memecahkan masalah. Camat

Panca Rijang mengandalkan suasana dan teknologi untuk mengerjakan tugas yang akan di laksanakan oleh bawahannya, karena itu sebagai pemikat dalam menumbuhkan semangat kerja.

2. Model hubungan manusiawi

Dalam bidang pekerjaan pasti ada keahlian yang menangani tiap sub-sub dalam pemerintahan, jadi ada seseorang yang ahli dalam bidangnya. membahas tentang pegawai di sini semua berguna karena ada tugas dan tanggung jawab masing-masing aparatur, kemudian dalam merasa spesial pasti ada pegawai yang menonjol. Hal tersebut tidak dipermasalahkan yang penting pegawai saya memenuhi pekerjaan mereka masing-masing dan karakter seseorang yang berbeda beda. Camat Panca Rijang sudah mengetahui sikap dan karakter pegawainya masing-masing, di sisi lain sikap pemimpin mengistimewakan pegawainya yang mempunyai kelebihan tersendiri

Kemampuan pimpinan sangat berperan penting dalam kemajuan kantor Kecamatan Panca Rijang, tak lepas itu kemajuan instansi tergantung kerjasama karyawannya. Tak lepas tentang kemanusiaan selaku pemimpin mengontrol setiap aparatur dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan tentang kependudukan, tentang pemerintahan, jika ada masalah maka disosisikan kepada kepala seksi masing-masing untuk menyelesaikannya. Tata kelolah di Kantor Camat Panca Rijang sudah bagus itu disebabkan karena proses manajemen tertata sesuai tupoksinya maing-masing, jadi ketika ada

kendala dalam pekerjaan dapat di selesaikan dengan cepat

Kemajuan instansi pemerintah apabila sarana komunikasi yang lancar, karena pelaku komunikasi harus menyampaikan dengan valid dan benar. informasi yang ingin disampaikan biasanya secara langsung, biasanya melalui rapat, kumpul-kumpul dan melakukan pertemuan khusus dengan cara apapun biasanya menyampaikan informasi. Camat Panca Rijang menyampaikan informasi secara langsung, itu menunjukkan bahwa data yang di sampaikan harus sesuai atau dengan kata lain harus valid sesuai apa yang terjadi sesungguhnya.

Kepuasan kerja muncul jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, benar, dan secara tepat waktu. selaku pemimpin tidak harus membedakan, sikap pimpinan harus tersenyum atau menyapa ketika ada masukan, pasti mendengarkan dan mencari tujuan utama dari pekerjaan tersebut, lingkungan di kantor ini saya rasa sudah bagus, namun biasanya dalam pekerjaan ada kekeliruan maka di situ biasanya terdapat komplit kami sesama pegawai, namun hal tersebut tidak keluar dari ke profesionalan kami sebagai pegawai. Aparatur negeri sipil dikantor Camat Panca Rijang sudah menjalankan tupoksinya masing-masing, karena sudah mengendalikan egoisnya, karena tak lepas dari sikap profesionalnya.

3. Sumber daya manusia

Kemajuan instansi di kantor Camat Panca Rijang dilihat dari kretifitas pemerintah yang ada didalamnya. Kalau

mengenai se kreatif mungkin terlalu tidak memaksakan karyawan, mengatakan hal tersebut karena yang tanamkan kepada karyawan adalah bagaimana menciptakan semangat baru untuk setiap tugas-tugas yang diberikan, bagi pemimpin kantor camat sangat memotifasi pegawainya dalam bekerja, mulai dari bagaimana menyiapkan perlengkapan dalam bekerja, seperti halnya komputer dan lain-lain. Camat Panca Rijang merupakan pemimpin yang memikirkan kemajuan instansinya dilihat dari sikapnya untuk menciptakan hal kreatif yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

Kemajuan kantor camat Panca Rijang dilihat dari karyawan yang keahlian khusus yang mendorong kemajuan instansi. Jiwa pemimpin melihat karyawan atau aparatur tentang kemampuan dan kreasi mereka, jika ada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian aparatur maka kewajibannya memberikan pekerjaan atau tugas kepada aparatur tersebut sesuai dengan keahlian masing-masing, pemimpin dalam melihat sumber daya pegawainya itu sudah bagus, namun ada pegawai yang biasa merasa di beda-bedakan atau di ragukan kemampuannya. Kreativitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panca Rijang mencerminkan keberhasilan dalam menjalankan tugasnya, sikap rendah hati juga mencerminkan keharmonisan pegainya.

Ketaatan dalam bekerja akan memunculkan semangat kerja bagi pegawai yang mempunyai pekerjaan. menetapkan rencana kerja yang ingin di laksanakan dan mempengaruhi aparatur

untuk berfokus pada tugas dan tupoksinya masing-masing, maka suatu organisasi di pemerintahan ini dapat memperoleh kedudukan atau posisi yang kuat dalam wilayah kerjanya, ketepatan waktu sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kerjasama yang dilakukan oleh pemimpin dan aparaturnya dikatakan bagus disebabkan oleh kefokusannya dalam tugas dan kerjanya masing-masing.

Pertanggung jawaban merupakan hal yang penting demi keberhasilan suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai, tapi selaku pemimpin dikantor Camat ini berusaha sebaik mungkin untuk menerapkan sistem kepemimpinan yang saya ketahui, kedisiplinan harus dijaga untuk menghindari pelanggaran. Camat Panca Rijang Menerapkan sikap kepemimpinan yang diketahuinya itu mencerminkan sikap berusaha untuk menjadi pemimpin yang baik dalam kantornya.

Kualitas pelayanan menonjol ketika pegawai beserta pemimpinnya menciptakan situasi yang baru guna untuk meningkatkan pelayanan. sumber daya pegawai yang ada di kantor camat ini meningkat, saya lihat kinerja pegawai meningkat di sebabkan sarana dan prasarana yang memadai, saya sangat bangga melihat pegawai saya bekerja dengan semangat, yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabannya. Keandalan Camat Panca Rijang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan meningkatkan sarana dan prasarana hal tersebut dijelaskan mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Model motivasi yang diterapkan yaitu perpaduan antara model Sumber Daya Manusia (moderen) dan Model Hubungan Manusiawi.
2. Implementasi modelnya itu senantiasa memfasilitasi pegawai (menyediakan peralatan moderen) kemudian pemimpin dan pegawai senantiasa saling mendukung dalam bekerja.

Daftar Kepustakaan

Buku

Arikunto, Suharsimi, 2003. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta : Bandung

Ahmad, Tohari, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju ; Bandung.

Abaraham, Maslow, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta.

As'ad, Moh, 2000. *Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Cetakan 4, Liberty ; Yogyakarta

Darmono, 2007. *Perpustakaan Sekolah: Pendekatan Aspek Manajemen dan Tata Kerja*. Jakarta: Grasindo.

Effendy, Onong Uchjana. 2008. *Dinamika Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya ; Bandung.

Nasional, Perpustakaan, 2011. *Profil Perpustakaan Umum Provinsi & Kabupaten / Kota Se-Indonesia*. Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara ; Jakarta

Sutarno NS, 2006. *Perpustakaan Dan Masyarakat*. CV Sagung Seto : Jakarta.

Suherlan. Muchyidin, 2008. *Panduan Penyelenggaraan Perpustakaan Umum*. PT Puri Pustaka : Bandung.

Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Refika Aditama ; Bandung

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Cv Alfabeta, : Bandung

Isvandiari, A, dan Fuadah, L. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA.

Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. (Edisi revisi). Bumi Aksara ; Jakarta.

Rivai, Veitzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagfindo Persada, ; Jakarta.