



PELAKSANAAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

DISUSUN OLEH :

NAMA : SHIRLY APRILIA PUTRI

NIM : 20.11.056

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRAK

Shirly Aprilia Putri, 2025 NIM: 20.11.056 Thesis Title, Implementation of Motivation in Improving Civil Servant Performance at the Housing and Settlement Service of South Sumatra Province, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang State Administration College (STIA). Main Supervisor (I) Mr. M. Sattarudin S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) Mrs. Holipah S. Sos., M. Si

In improving the work spirit of civil servants, providing motivation in the form of wages, compensation, appreciation for work that has been done by employees is an important factor in increasing employee enthusiasm in working.

The study aims to determine the implementation of motivation at the Housing and Settlement Service of South Sumatra Province. In this study, the author uses a method, namely a Qualitative method with research using observation, interviews, documentation and literature studies and data analysis using data presentation data. The results of the data analysis, which were strengthened by data analysis and interviews, found that there was a large influence on providing motivation at the Housing and Settlement Service of South Sumatra Province.

Keywords: Implementation of Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja juga ditandai dengan kegairahan para pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kunci utama dalam mencapai suatu tujuan yang harus dimiliki manusia adalah kemampuan seseorang untuk mengembangkan motivasi, berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan melalui usaha serta kerja keras.

Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, pemberian motivasi baik berupa pemberian upah, penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, pemberian perhatian yang tulus dan lain sebagainya merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Motivasi merupakan gejala psikologis berupa dorongan yang timbul secara sadar untuk menjalankan suatu Tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga dapat berupa upaya yang mendorong diri sendiri untuk terlibat dalam suatu aktivitas dengan maksud mencapai tujuan yang diinginkan atau meraih

kepuasan dari perbuatan tersebut. Motivasi memiliki peran strategis dalam kegiatan bekerja seseorang. Bekerja tanpa motivasi tidak mungkin, karena ketiadaan motivasi berarti tidak adanya kegiatan. Untuk memaksimalkan peran motivasi, prinsip-prinsip motivasi dalam pembelajaran perlu dipahami dan diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari. Secara umum, terdapat dua tipe motivasi berdasarkan asalnya, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Berupa uang, hadiah, dan bonus adalah beberapa contoh rangsangan motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong seseorang saat mengalami kebosanan atau penurunan kepercayaan diri, yang pada dasarnya dari dalam diri sendiri untuk kembali ditingkatkan.

Permana menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Salah satu bentuk usaha untuk mendorong motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara pemberdayaan kepegawaian yang baik, dengan demikian akan diperoleh pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang dibebankan tentunya akan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dalam konteks suatu pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja.



Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat rumusan masalah adalah Bagaimanakah Pelaksanaan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Perumahan dan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Peranan motivasi sangat penting dalam proses belajar seseorang,

tanpa motivasi, tidak akan ada kegiatan belajar, karena motivasi adalah pendorong utama. Untuk memaksimalkan peran motivasi, prinsip-prinsip motivasi dalam pembelajaran tidak hanya dipahami, tetapi juga dilaksanakan dalam aktivitas sehari-hari.

B. Pengertian Kinerja

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas serta keandalan dalam bekerja, pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menurut Keith Davis dan Suhar Saputra dalam Pramularso (2018:53) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor motivasi
Faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.
2. Faktor Kemampuan secara psikologis
Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam bekerja, maka ia



akan lebih muda untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

C. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi seseorang berasal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan usaha, identitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat semangat, dorongan atau motivasi maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Motivasi sangatlah erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Karena semakin termotivasinya seorang pegawai maka semakin meningkatnya kinerja pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tujuan utama pemberian motivasi adalah agar pegawai dapat bersemangat dan konsisten dalam pekerjaannya.

Peningkatan kinerja tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya maupun dari luar sehingga merangsang pegawai untuk bekerja dengan giat dan lebih produktif (Sastohadiwiyo, 2004:92)

Pendapat lain mengatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi. Sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah (Munandar, 2001:111)

Dengan demikian pemberian motivasi terutama oleh pimpinan terhadap pegawai dapat memberikan suatu daya pendorong semangat kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai atau dengan kata lain motivasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah struktur atau konsep dasar yang membantu seseorang dalam memahami, menganalisis dan mengorganisir informasi. Kerangka berpikir dapat mencakup konsep-konsep, teori atau prinsip-prinsip yang membentuk dasar pemikiran seseorang tentang suatu topik atau situasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat diuraikan pada gambar dibawah ini

Gambar 1
Kerangka Berfikir



BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2013:13) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara pengumpulan data menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode Kualitatif, metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data

deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang. Perilaku yang diamati, dalam konteks penelitian ini, maka data yang diamati adalah peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan

B. Definisi Konsep

Definisi konsep menurut Singaribun dan Effendi (2013:24) merupakan istilah yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu kejadian, keadaan, kelompok maupun individu yang akan menjadi pusat perhatian ilmu sosial sehingga dalam penggunaan konsep diharapkan dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk

beberapa kejadian yang saling berkaitan.

Definisi Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah keadaan psikologis yang melibatkan dorongan atau energi yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, atau memenuhi kebutuhan tertentu. Ini melibatkan kombinasi dari motivasi intrinsik adalah dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu Tindakan atau mencapai tujuan tanpa adanya ganjaran material yang langsung terlibat. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri orang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya.
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Rahadi dalam Widiyanti & Fitriani,2017:71).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variable secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati

(Notoasmodjo,2012:23). Definisi operasional adalah suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variable. Operasional juga dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian. Definisi operasioanl yaitu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata yag menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya. Dengan demikian sesuai dengan definisi konsep yang telah dijelaskan maka dapat dikemukakan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 2
Definisi Operasional

No.	Konsep	Indikator
1.	Motivasi <i>Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)</i>	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk kerja 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang
2.	Kinerja Pegawai <i>Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019</i>	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Tepat Waktu 4. Bekerja Sama

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Motivasi Pada Dinas Perumahan Dan Pemukiman Sumatera Selatan

Pada pembahasan ini akan dipaparkan tentang pelaksanaan motivasi di Dinas perumahan dan permukiman provinsi Sumatera Selatan dengan konsep yang telah penulis tentukan sebelumnya, konsep tersebut diantaranya yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk kerja, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang. Berdasarkan hasil dari observasi ada beberapa hal yang berkaitan dengan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perumahan dan Permukiman provinsi Sumatera Selatan yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator tanggung jawab pada Dinas Perumahan dan permukiman provinsi Sumatera Selatan sudah baik

Menurut Sedarmayabti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator tanggung jawab pada Dinas perumahan dan Permukiman provinsi Sumatera Selatan bahwa tanggung jawab adalah pegawai mampu untuk menyelesaikan tugas nya dengan tepat waktu.

2. Prestasi kerja

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator prestasi kerja pada Dinas perumahan dan permukiman provinsi Sumatera Selatan sudah baik dan sudah banyak capaian tetapi ada sebagian pegawai itu prestasi kerjanya belum baik maka dari itu ada sebagian pegawai tidak mendapatkan tunjangan.

Menurut Uno (2007) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Permukiman provinsi Sumatera selatan bahwa prestasi kerja dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai, apabila motivasi kerja yang didapatkan dan diterapkan dengan baik maka pegawai akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai-pegawai lainnya.

3. Peluang untuk kerja

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator peluang untuk kerja pada Dinas Perumahan Dan pemukiman provinsi Sumatera selatan sudah baik.

Menurut afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan

keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator peluang untuk kerja pada Dinas perumahan dan permukiman provinsi Sumatera selatan bahwa peluang untuk kerja adalah kemauan seseorang untuk semakin belajar dan berkembang serta kemampuan untuk mengatasi tantangan yang mungkin akan muncul. Dengan demikian, tingkat motivasi yang tinggi dapat secara positif mempengaruhi peluang seseorang untuk berkembang dengan baik.

4. Pengakuan atas kinerja

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator pengakuan atas kinerja pada Dinas Perumahan dan permukiman provinsi Sumatera selatan sudah berjalan dengan baik.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti,N.R 2020) motivasi adalah pemberian saya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan ter integritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator pengakuan atas kinerja pada Dinas Perumahan dan permukiman provinsi Sumatera selatan bahwa pengakuan atas kinerja dapat menjadi dorongan untuk pegawai lebih semangat dalam menjalankan dan menerapkan motivasi yang telah diberikan.



5. Pekerjaan yang menantang

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator pekerjaan yang menantang pada Dinas Perumahan Dan permukiman provinsi Sumatera Selatan

Menurut Handoko (2010:143) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator pekerjaan yang menantang pada Dinas Perumahan dan Permukiman provinsi Sumatera selatan bahwa pekerjaan yang menantang dapat menjadi pedoman meningkatkan motivasi kerja, apabila pegawai yang termotivasi oleh pekerjaan yang menantang maka akan lebih mudah untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik.

B. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Sumatera Selatan

Pada pembahasan ini akan dijelaskan tentang kinerja pegawai negeri sipil Pada Dinas Perumahan dan Permukiman provinsi Sumatera selatan :

1. Kuantitas

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator kuantitas pada dinas Perumahan dan pemukiman provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat melalui data yang telah disiapkan untuk

menghitung persentase yang setiap bulannya semua tercatat dengan baik dan lengkap.

Menurut kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator kuantitas pada Dinas Perumahan dan pemukiman provinsi Sumatera Selatan bahwa kuantitas kerja pegawai negeri sipil berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kualitas

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang indikator kualitas pada Dinas Perumahan dan pemukiman provinsi Sumatera Selatan hampir semua kualitas kerja pegawai sudah cukup baik dan mencapai kesempurnaan sudah mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas.

Menurut fahmi (2016:226) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator kualitas pada Dinas Perumahan dan pemukiman provinsi Sumatera Selatan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, jika kualitas kerja bagus maka otomatis kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.



3. Tepat waktu

Berdasarkan hasil temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator tepat waktu pada Dinas Perumahan dan pemukiman provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik untuk beberapa pegawai, akan tetapi sedikit dari pegawai itu masih ada yang lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya yang tidak mencapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator tepat waktu pada Dinas Perumahan dan pemukiman provinsi Sumatera Selatan bahwa tepat waktu dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Pegawai di Dinas Perumahan dan pemukiman provinsi Sumatera Selatan sudah berusaha untuk tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan demi meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

4. Bekerja sama

Berdasarkan hasil temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator bekerja sama pada Dinas Perumahan dan permukiman provinsi Sumatera

selatan sudah baik karena pegawai mampu untuk komunikasi secara efektif dengan pegawai lainnya untuk mendapatkan tujuan dan hasil yang baik.

Menurut wibowo (2014:7) kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh keberhasilan.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator bekerja sama pada Dinas Perumahan dan Permukiman provinsi Sumatera selatan bahwa kerja sama dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Pegawai pada Dinas Perumahan dan permukiman provinsi Sumatera selatan sudah mampu berkomunikasi secara efektif dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tujuan bersama.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi pada Dinas Perumahan dan permukiman provinsi Sumatera selatan sudah berjalan dengan baik dan sudah diterapkan dengan baik hal itu dapat dilihat dari beberapa indikator yang diuraikan pada hasil pembahasan. Namun ada beberapa hal yang masih belum cukup baik salah satunya yaitu dari prestasi kerja yang belum cukup baik dalam



memotivasi beberapa pegawai yang mengerjakan pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan tugasnya tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Kinerja pada Dinas Perumahan dan permukiman provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik dan memuaskan hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang diuraikan pada hasil pembahasan. Akan tetapi ada beberapa yang belum begitu baik salah satunya yaitu tepat waktu yang belum begitu baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis menyarankan untuk lebih meningkatkan tepat waktu dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan agar kualitas kerja yang dihasilkan dapat menjadi prestasi kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan meningkatkan semangat untuk bekerja agar dapat termotivasi dan dapat memotivasi pegawai lain sehingga semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu serta memperoleh hasil yang baik dan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang sudah baik harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai dapat meningkat kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. K. (2022). Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Area Penambangan Batu Kapur Unit Alat Berat PT. Semen Padang. . *Jurnal Bina Tambang*, 16.
- Andrian Hery (2022). "Analisis Pengukuran Produktivitas Dengan Menggunakan Metode American Productivity Centert (APC) Pada UMKM Rumah Briket". Skripsi, Fakultas Teknik, Universitas Medan Area.
- Anizar. (2012). Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- AS/NZS, 4. (2004). 3rd Edition The Australian and New Zealand Standard of Risk. Australia.
- Fatoni, Z. (Januari 2020). Analisis Perbandingan Sistem Dan Konsep Produktivitas. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 71.
- Gustopan Hergi (2022). " Analisis Kecelakaan Kerja Menggunakan Metode Hazard And Operability Study (HAZOP) Pada CV Bintang Terang Deli Serdang". Skripsi, Fakultas Teknk, Teknik, Universitas Medan Area.
- Gaspersz, V. (2000). Manajemen Produktivitas Total. Jakarta: Grandmedia Pustaka Utama.



- Ginting, R. (2007). Sistem Produksi . Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Handoko, T. H. (2003). Manajemen. Yogyakarta: BPFE UGM.
- ILO. (2013). Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja: Sarana untuk Produktivitas. Jakarta: International Labour Organization.
- Kurniawan Dwi (2020). " Perbaikan Lingkungan Kerja Berbasis Ergonomi Untuk Meminimasi Resiko Terjadinya Kerjadinya Kecelakaan Kerja (Studi kasus: UKM Kerupuk Lucky di Sukabangun)". Skripsi, Fakultas Sain Dan Teknologi, universitas Katolik Musi Charitas.
- Muhammad, N. (2021). Analisis Tingkat Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 15.
- Mohamad Aries, dan Abdul Rahman Saleh. Penyusunan Standard Operating Prosedur diperpustakaan <http://ar-saleh.blogspot.com/2005/02/penyusunan-standard-operating.html>.
- Nasution, Arman dan Prasetiawan, Yudha. (2008). Perancangan Pengendalian Produksi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putranto, N. M. (2010). Identifikasi Bahaya Pekerjaan Pada Daerah Bertegangan Switchhyard 150 kv dengan Pendekatan Job Safety Analysis (JSA) dan Hazard Identification Risk Assessment and Risk Control (HIRARC).
- Rudy Darmawan, N. U. (2017). Identifikasi Risiko Kecelakaan Kerja Dengan Metode Hazard Identification And Risik Assessment (HIRA) Di Area Batching Plant PT XYZ. *Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 309.
- Rudi M. Tambunan. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Pocedures (SOP)* Jakarta: Maiestas Publishing, 2008
- Sari, R. K. (2023). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) Di Area Finishing-1 PT. Indah Kiat Pulp And Paper, Tbk. Perawang. *jurnal teknik industri terintegrasi*, 2.
- Smarandana, G. (21). Penilaian Risiko K3 Pada Proses Pabrikasi Menggunakan Metode Hazard Identifikasi, Risk Assessment And Risk Control (HIRARC). *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 59.
- Saeful Faridl, M. (2020). " Analisis Potensi Bahaya Dengan Metode Hazard Identification And Risk Assessment (HIRA) Dan Job Safety Analysis (JSA) (Studi Kasus: UMKM Logam di



Yogyakarta)". Skripsi,
Fakultas Teknologi Industri,
Teknik Industri, Universitas
Islam Indonesia.

Triswandana, I. W. (2020). Penilaian
risiko K3 konstruksi dengan
metode hirarc. *Jurnal
Universitas Kadiri Riset
Teknik Sipil*, 97.

UNSW Health and Safety (2008).
Risk Management Program.
Canberra: University of New
South Wales.
[http://www.ohs.unsw.edu.au/
ohs-
riskmanagement/index.html](http://www.ohs.unsw.edu.au/ohs-riskmanagement/index.html).
(diakses 17 Februari 2013)

