

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PADA
APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG /
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

FANNY HEIDIYATI RIZKIYA

15.860.0079



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Aparatur Sipil
Negara di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata
Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Nama : FANNY HEIDIYATI RIZKIYA

NPM : 15.860.0079

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi

Pembimbing II

Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi

Ka. Bagian

Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus :

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

17 Oktober 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji :

1. Azhar Azis, S.Psi, MA
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Oktober 2019



Fanny Heidiyati Rizkiya

15.860.0079

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FANNY HEIDIYATI RIZKIYA
NPM : 15.860.0079
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

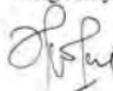
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal:

17 Oktober 2019

Yang Menyatakan



(Fanny Heidiyati Rizkiya)

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PADA
APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Oleh:

FANNY HEIDIYATI RIZKIYA

NPM : 15.860.0079

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 74 orang pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara dan sampel yang digunakan sebanyak 74 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian ini yaitu pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara. Sejalan dengan pembahasan yang terdapat dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Dengan asumsi, semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja dan semakin buruk motivasi kerja maka semakin rendah kinerja. Penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang terdiri dari 5 aspek yaitu kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi product moment. Hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja dilihat dari koefisien linieritas $r_{xy}=0,479$ dengan P linierity $0,001<0,05$. Hasil lain yang diperoleh dari motivasi kerja yang tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik sebesar 117,76 lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik yaitu sebesar 87,5 sedangkan kinerja yang tergolong sangat baik diperoleh dari nilai rata-rata empirik sebesar 96,42. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Motivasi kerja, kinerja.

ABSTRACT

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION WITH
PERFORMANCE OF COUNTRY CIVIL APARATURES IN THE OFFICE
OF THE MINISTRY OF AGRARIAN AND SPATIAL / NATIONAL LAND
AGENCY OF NORTH SUMATERA PROVINCE**

By:

FANNY HEIDIYATI RIZKIYA

NPM: 15.860.0079

This study aims to determine the relationship between work motivation and performance on the State Civil Apparatus in the Regional Office of the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning / National Land Agency of North Sumatra Province. The population in this study were 74 employees with the status of State Civil Apparatus and the sample used was 74 people. The method used in this research is quantitative method. The subjects of this study are employees who have the status of State Civil Apparatus. In line with the discussion contained in the theoretical foundation, the hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work motivation and performance. Assuming, the better the work motivation, the higher the performance and the worse the work motivation, the lower the performance. This study uses a work motivation scale consisting of 5 aspects, namely employee discipline, high imagination and combination power, self-confidence, resistance to pressure, and responsibility for doing work. Data collection is done using a Likert scale. The data analysis technique used in this study is the product moment correlation analysis technique. The results of the analysis note that there is a significant positive relationship between work motivation and performance seen from the linearity coefficient $r_{xy} = 0.479$ with a linearity of $0.001 < 0.05$. Other results obtained from high levels of work motivation with an empirical average value of 117.76 is greater than the hypothetical average value of 87.5 while the very good performance is obtained from an empirical average value of 96.42 . From the results of this study, the hypothesis proposed was accepted.

Keywords: *Work motivation, performance.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kesabaran, kelancaran, kemudahan, serta kekuatan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap cobaan dan kendala yang dihadapi selama penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Khairul Anwar, S.Psi, M.Si. selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri & Organisasi Universitas Medan Area.

6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang ikut turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
9. Untuk instansi Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan peneliti kesempatan untuk dapat melakukan penelitian.
10. Untuk sahabat ku Meidy Sayrani, S.AB yang telah banyak membantu, memotivasi, serta mendoakan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk sahabat-sahabat ku tercinta Special Collaboration ada Devi Riani, Amalia Zhafira, Rantika Rasafty, Ngalemisa Saragih, Nurhalijah Nasution, Chairunnisa Safitri, Sella Monica, dan Mira Yolanda Lubis yang selalu membantu dan menyemangati peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk personil Kecebong Handal salah satu personilnya yaitu Muhammad Ikhsan Azmi yang selalu menghibur disaat suka maupun duka dan selalu memberikan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

13. Seluruh teman-teman di Kelas A Fakultas Psikologi stambuk 2015 Universitas Medan Area.

14. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 17 Oktober 2019

FANNY HEIDIYATI RIZKIYA

15.860.0079

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Aparatur Sipil Negara	9
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara	9
B. Kinerja.....	10
1. Pengertian Kinerja	10
2. Factor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
3. Aspek-Aspek Kinerja	19
4. Penilaian Kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.....	24
5. Tujuan Penilaian Kinerja	31
6. Manfaat Penilaian Kinerja	31

C. Motivasi Kerja.....	32
1. Pengertian Motivasi Kerja	32
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	33
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	36
4. Ciri-Ciri Individu yang Memiliki Motivasi Kerja	41
D. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja.....	41
E. Kerangka Konseptual	43
F. Hipotesis	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian	45
C. Defenisis Operasional Variabel Penelitian	45
D. Subjek Penelitian	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian	52
B. Persiapan Penelitian	55
1. Persiapan Administrasi	55
2. Persiapan Alat Ukur	56
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	58
C. Pelaksanaan Penelitian	61
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	62
1. Uji Asumsi	63
a. Uji Normalitas Sebaran	63
b. Uji Linieritas Hubungan	64
2. Hasil Perhitungan Analisis Data	65
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	66
E. Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

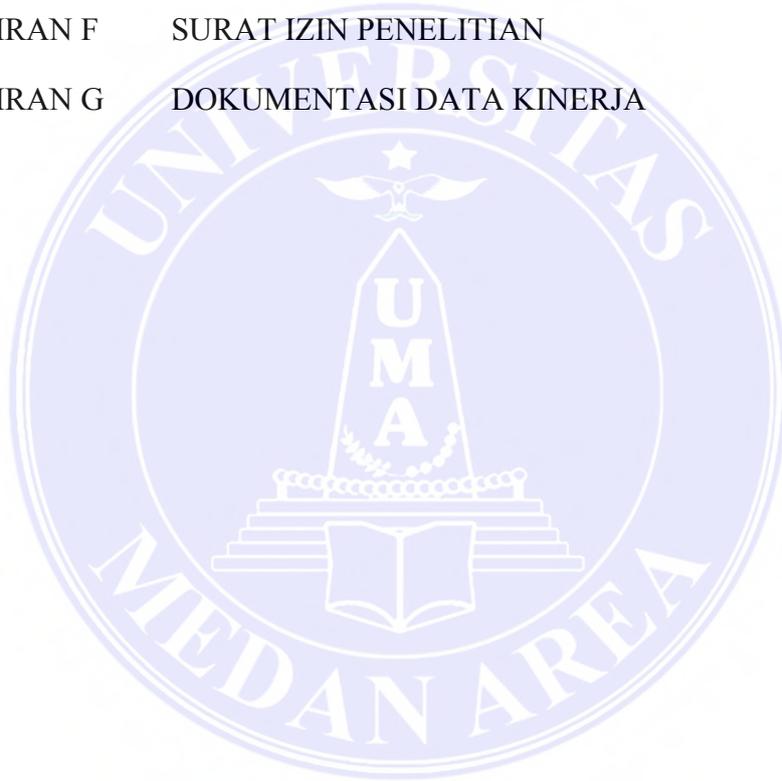
Daftar Pustaka	74
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	
Nilai Capaian SKP	27
Tabel 2.2	
Kriteria Nilai Kualitas <i>Output</i>	29
Table 4.1	
Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba Penelitian	59
Table 4.2	
Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba Penelitian	60
Table 4.3	
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	63
Table 4.4	
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	64
Tabel 4.5	
Rangkuman Perhitungan r <i>Product Moment</i>	65
Table 4.6	
Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipottetik dan Nilai Rata-Rata Empirik	67

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	SKALA MOTIVASI KERJA
LAMPIRAN B	DATA PENELITIAN
LAMPIRAN C	UJI VALIDITAS
LAMPIRAN D	UJI ASUMSI (UJI ASUMSI NORMALITAS DAN UJI ASUMSI LINEARITAS)
LAMPIRAN E	UJI HIPOTESIS
LAMPIRAN F	SURAT IZIN PENELITIAN
LAMPIRAN G	DOKUMENTASI DATA KINERJA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tentu harus ada bantuan dari sumber daya manusia atau karyawan yang menjalankan setiap aktifitas dalam perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dan kesuksesan suatu perusahaan.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu

meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja (Aini, 2014). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Menurut Sinambela, dkk (dalam Aini, 2014) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Aini, 2014).

Miner (dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan ada empat aspek kinerja yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerjasama. Dengan kata lain, apabila karyawan tidak memenuhi aspek tersebut, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang baik. Misalnya kualitas yang dihasilkan rendah, kuantitas yang dihasilkan sedikit, waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan (minim) dan tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Umar (dalam Mangkunegara, 2010) mengemukakan aspek-aspek kinerja yaitu mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Apabila karyawan tidak memenuhi aspek-aspek tersebut, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah, misalnya mutu pekerjaan yang kurang baik, karyawan tidak memiliki inisiatif untuk membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya, dan tidak bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional RI Nomor 38 Tahun 2016 Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera merupakan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional. Kantor Wilayah dipimpin oleh seorang Kepala. Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional dalam wilayah provinsi yang bersangkutan.

Perlu diketahui bahwa Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara dimana pegawainya disebut dengan Aparatur Sipil Negara. Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Karena pegawainya merupakan Aparatur Sipil Negara maka sistem penilaian kinerja mereka menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Adapun aspek-aspek yang dinilai di dalam SKP adalah kuantitas, kualitas, waktu, biaya serta perilaku kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

Hal ini terjadi dengan fenomena di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan observasi pada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara, terdapat beberapa pegawai yang hanya mau mengerjakan satu pekerjaan saja, menunda-nunda untuk menyelesaikan tugas, ada juga pegawai yang lebih mementingkan untuk menyelesaikan urusan atasannya terlebih dahulu daripada pekerjaannya, dengan kata lain pegawai tersebut tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ada juga beberapa pegawai yang memperpanjang jam istirahatnya seperti setelah jam makan siang dan waktu sholat, mereka lebih memilih untuk bersantai di mushollah. Hal ini didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai di bagian kepegawaian :

“disini yang paling sering itu masalah menunda-nunda pekerjaan, karena banyaknya pekerjaan, banyak berkas-berkas yang diurus sehari itu bisa ratusan berkas permohonan. Kadang berkas ditunda karena kepentingan pimpinannya, nah si pegawai ini mendahulukan punya pimpinannya daripada pekerjaan yang harus dia kerjakan, jadi yang lain terkendala. Misalnya, pimpinan punya urusan, maunya punya dia aja yang didahulukan, yang dikerjain jadinya urusan-urusan yang lain jadi terkendala.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas, dapat disimpulkan terjadinya permasalahan kinerja disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pada pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Kasmir (2016) dalam bukunya mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Menurut Munandar (2001) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Luthans (dalam Busro,

2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya.

Menurut Mc. Clelland (dalam Yusuf, 2008) karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja (Kasmir, 2016). Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ditemukan bahwa pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara mengalami permasalahan kinerja, sehingga pekerjaan menjadi kurang optimal seperti, menunda pekerjaan, pegawai yang hanya mau menyelesaikan satu pekerjaan saja, dan pegawai yang lebih mendahulukan urusan pimpinannya daripada menyelesaikan tugasnya sendiri. Permasalahan ini disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pada pegawai tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016) makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

C. Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalahnya pada variabel motivasi kerja dan kinerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut yaitu apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada aparatur sipil negara di Kantor Wilayah

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi instansi tentang motivasi kerja dengan kinerja pada aparatur sipil negara Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah kinerja dan bagaimana membuat kinerja dapat meningkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. APARATUR SIPIL NEGARA

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Terdapat beberapa jabatan di ASN :

1. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini, pejabat pegawai ASN menduduki jabatan administrasi pada instansi pemerintah.
2. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat fungsional adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintahan.

3. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan peundang-undangan.

B. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Campbell, *et.al.* (dalam Cascio, 1998) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. (Kane & Kane, 1993, Bernardin & Russell, 1998, Cascio, 1998). Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu.

Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Menurut Sinambela, dkk (dalam Aini, 2014) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

McCloy *et.al.* (1994) mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku, melainkan tindakan itu sendiri. Lebih lanjut, McCloy menguraikan bahwa agar seseorang melakukan suatu tugas sesuai dengan kinerja yang diinginkan, prasyarat yang harus dipenuhi adalah memiliki dan pengetahuan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dan membuat pilihan dengan sungguh-sungguh untuk bekerja pada tugas pekerjaannya selama beberapa tenggang waktu tertentu dengan tingkat usaha tertentu.

Dari beberapa pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu,

yang dihubungkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Priansa, 2014) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligence Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut.

- a. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor Motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
- c. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (1987), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Kasmir (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar,

maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan yang memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula

sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika

karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu

dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana,

serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau

dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

3. Aspek-Aspek Kinerja

Miner (dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mondy, Noe, Premeaux (dalam Priansa, 2014) menyatakan aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain.

Aspek kinerja karyawan menurut Prawirosentono (dalam Lubis, 2008) antara lain :

1. Pengetahuan atas pekerjaan. Kejelasan pengetahuan atas tanggungjawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan.
2. Perencanaan dan organisasi. kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas.
3. Mutu pekerjaan. Ketelitian dan ketepatan pekerjaan.
4. Produktivitas. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan.
5. Pengetahuan teknis. Dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standard kinerja.
6. *Judgement*. Kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai.
7. Komunikasi. Kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
8. Kerjasama. Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.

9. Kehadiran dalam rapat. Kemampuan dan keikutsertaan (partisipasi) dalam rapat berupa pendapat atau ide.
10. Kemampuan memperbaiki diri sendiri. Kemampuan memperbaiki diri sendiri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus.

Mangkunegara (dalam Umar, 2010) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan perusahaannya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaannya dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

- b. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.

- c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

- d. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Sikap

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

f. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

g. Inisiatif

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

h. Keandalan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

i. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek yang terkandung dalam kinerja adalah kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerjasama.

4. Penilaian Kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Menurut Bernardin dan Russel (1993), *“A way of measuring the contribution of individuals to their organization.”* Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cascio (1992) penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.

Sistem Penilaian Kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang dilakukan setiap satu tahun sekali karena karyawan-karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara merupakan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Menurut Peraturan Pemerintah penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. Artinya yang dinilai adalah SKP yang telah dibuat dan disetujui oleh pimpinan dalam hal ini pejabat penilai, termasuk penilaian terhadap perilaku kerja PNS dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan sasaran kerja yang akan dicapai oleh setiap pegawai (Kasmir, 2016). Artinya masing-masing memiliki sasaran kerja yang berbeda sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Dalam hal ini setiap pegawai harus menyusun sendiri sasaran kerja yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Kemudian harus disetujui oleh atasan langsung dari pegawai tersebut. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bersifat sangat rahasia dan harus disimpan dan dipelihara dengan baik. SKP dapat diketahui oleh pegawai yang dinilai, pejabat penilai, atasan pejabat penilai, atasan dari atasan pejabat penilai (sampai yang tertinggi) dan atau pejabat lain yang karena tugas atau jabatannya mengharuskan ia mengetahui SKP. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun SKP adalah sebagai berikut :

1. Setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi.
2. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.
3. SKP harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai.
4. Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final.
5. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
6. Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.

7. PNS yang tidak menyusun SKP akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.
8. SKP yang telah disetujui dan ditetapkan menjadi dasar penilaian bagi pejabat penilai.

SKP yang sudah disusun sesuai dengan penjelasan di atas kemudian dinilai oleh atasannya langsung. Penilaian SKP paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Kemudian dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran, maka penilaian SKP meliputi pula aspek biaya (Kasmir, 2016).

Jadi, secara keseluruhan dalam penilaian SKP meliputi aspek-aspek berikut ini:

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang harus dicapai apakah dalam unit, volume, atau ukuran tertentu, misalnya jarak atau berat.
2. Kualitas, merupakan mutu yang harus dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Waktu, merupakan lamanya pencapaian yang harus dipenuhi, misalnya menit, jam, hari, minggu, bulan, tahun dan lainnya.
4. Biaya, merupakan jumlah rupiah atau dalam mata uang lain yang harus dikeluarkan atau dihasilkan.

Berikut ini tata cara penyusunan SKP menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 :

1. Setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan RKT instansi. Dalam menyusun SKP harus memerhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Jelas
 - b. Dapat diukur
 - c. Relevan
 - d. Dapat dicapai
 - e. Memiliki target waktu
2. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).
 3. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Adapun tata cara penilaian SKP berdasarkan nilai capaian yang diinginkan yaitu:

1. Nilai capaian SKP dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 2.1. Nilai capaian SKP

Angka	Predikat
91 – ke atas	Sangat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51- 60	Kurang
50 – ke bawah	Buruk

2. Penilaian SKP untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan diukur dengan empat (4) aspek, yaitu : aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya sebagai berikut :

a. Aspek Kuantitas = $\frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$

b. Aspek Kualitas = $\frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100$

c. Aspek waktu

- Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0 (nol)
- Jika aspek waktu yang tingkat efisiensinya $\leq 24\%$ diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik.
- Jika aspek waktu yang tingkat efisiensinya $> 24\%$ diberikan nilai cukup sampai dengan buruk
- Untuk menghitung presentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu.

d. Aspek biaya

- Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya 0 (nol)
- Jika tingkat efisiensi $\leq 24\%$ (bernilai sangat baik).
- Jika tingkat efisiensi $> 24\%$, diberikan nilai cukup sampai dengan buruk.
- Untuk menghitung presentase tingkat efisiensi biaya dari target biaya.

Untuk menilai kualitas *output*, digunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 2.2. Kriteria Nilai Kualitas Output

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Selama menjalankan tugas-tugasnya, pegawai harus mematuhi peraturan dan ketentuan yang telah dibuat dan diberlakukan. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan merupakan perilaku kerja pegawai. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 penilaian perilaku kerja meliputi aspek : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Khusus untuk penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Sedangkan yang lainnya berlaku untuk seluruh pegawai.

Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Pengamatan yang dilakukan menyangkut hal-hal apa saja yang dikerjakan oleh pegawai sehari-hari. Dari pengamatan ini tentu akan terlihat perilaku pegawai yang akan dinilai. Penilaian

perilaku kerja terdapat beberapa kriteria yang harus dipatuhi dan dilakukan oleh pejabat penilaian. Dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS, pejabat penilai dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

Untuk menentukan nilai perilaku kerja juga diperlukan ukuran tertentu, baik angka, huruf maupun predikat untuk memudahkan dalam menentukan nilai perilaku kerja pegawai. Berikut ini cara penilaian perilaku kerja pegawai:

1. Nilai perilaku kerja PNS dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut :

91 – ke atas	= Sangat baik
76 – 90	= Baik
61 – 75	= Cukup
51 – 60	= Kurang
50 – ke bawah	= Buruk
2. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek:
 - a. Orientasi pelayanan
 - b. Integritas
 - c. Komitmen
 - d. Disiplin
 - e. Kerja sama
 - f. Kepemimpinan

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (2001), secara teoretis, tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu.
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

6. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

C. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Perusahaan mengharapkan karyawan yang giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal bukan hanya mampu dan terampil. Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (dalam Busro, 2018) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Luthan, 2006 (dalam Busro, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya.

Bartol dan Martin (dalam Busro, 2018) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha.

Menurut Munandar (2001) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan

berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Steer dan Porter (1983) mengemukakan bahwa beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan. Karyawan sebagai manusia tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya.

Steer dan Porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam :

- a. Faktor individual, seperti sikap, minat, dan kebutuhan – kebutuhan di tempat kerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggung jawab pada pekerjaan tersebut.
- c. Faktor situasi lingkungan kerja, tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasional, dan sisten pelatihan kerja.
- d. Faktor organisasional, meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co – workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) dalam Busro, 2018 mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik/fisiologi (*physiological needs*), sebagai kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.
2. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi setelah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, dan lainnya.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain.
4. Kebutuhan akan ego/kehormatan (*ego or self esteem needs*). Kebutuhan ego, status, dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), merupakan kebutuhan paling tinggi dalam hierarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Menurut teori dua faktor yang juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg (Munandar, 2001), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain faktor motivator, mencakup faktor-faktor

yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Selanjutnya ada faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, dan meliputi faktor-faktor:

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk-kerjanya.
4. Hubungan antarpribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.

5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah terdiri dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari sikap dan minat dalam dan atau terhadap pekerjaannya, serta kebutuhan yang terpenuhi di tempat kerja. Faktor ekstrinsik terdiri dari faktor pekerjaan, faktor situasi lingkungan kerja yaitu tempat individu bekerja, dan hubungan antar rekan kerja di tempat individu bekerja, faktor organisasional, yaitu seperti gaji, keamanan pekerjaan, pujian yang diterima individu, dan pekerjaan itu sendiri.

3. Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Jurgensen (dalam Ibrahim, 1999) yang mengadakan penelitian di Minneapolis Gas Light Company menemukan beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu:

1. Rasa aman

Rasa aman adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu – waktu di PHK yang tidak dikehendaki.

2. Kesempatan untuk maju

Merupakan kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

3. Nama baik tempat bekerja

Nama baik tempat kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

4. Teman sekerja

Yaitu teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekerja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.

5. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya disini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik. Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan

adanya gaji yang cukup baik, makanya diharapkan aktivitas kerja karyawannya itu tidak terhambat oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

6. Atasan yang menyenangkan

Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap keteladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.

7. Jam kerja

Jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan. Kebosanan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan.

8. Keadaan tempat kerja yang baik

Keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik.

9. Fasilitas – fasilitas lain yang disediakan

Fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas – fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain – lain. Tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disia – siakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

Menurut Weiner (1982) menulis bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat dilihat dari aspek – aspek sebagai berikut:

1. Mempunyai inisiatif untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kerja. Seorang karyawan yang mampu bekerja atas kemauan sendiri, tanpa diperintah, dapat menyelesaikan tugas sendiri dengan baik, mencerminkan motivasi kerja yang tinggi.
2. Lebih tahan dalam kegagalan. Karyawan yang menganggap kegagalan merupakan awal suatu keberhasilan, tidak mudah putus asa, menunjukkan suatu sikap yang mencerminkan motivasi kerja tinggi.
3. Intensitas kerja. Kemampuan dalam bekerja, tidak cepat bosan dan meluangkan waktu lebih banyak dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan kantor, menunjukkan suatu sikap yang memiliki motivasi kerja tinggi.
4. Memiliki pekerjaan dengan tingkat resiko sedang. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi ditunjukkan dengan selalu memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah :

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek motivasi kerja adalah terdiri dari adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang

tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

4. Ciri – ciri Individu yang Memiliki Motivasi Kerja

Sardiman (2000), mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja adalah :

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Untuk menghadapi kesulitan (tidak pernah putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja sendiri.
- d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- e. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu) dan tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya.

D. HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KINERJA

Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Robbins, 2008 (dalam Busro, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan

individu. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan – kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afful-Broni (2012) dengan judul *Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana : Leadership Lessons*, yang menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Delviyandri, dkk (2010) dengan judul *Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara* yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

E. KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini mencoba untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan.



F. HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut : Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan asumsi, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja atau semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah kinerja.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu menganalisis data dengan menggunakan angka-angka, rumus atau model matematis berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi kerja adalah variabel yang bersifat mempengaruhi (*Independent Variable*) dan Kinerja Karyawan adalah variabel yang dipengaruhi (*Dependen Variable*).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah penggerak dari dalam diri individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Adapun aspek – aspek motivasi kerja yang digunakan adalah kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Data mengenai kinerja dalam penelitian ini diungkap menggunakan dokumentasi perusahaan dalam bentuk laporan setiap setahun sekali dengan aspek-aspek penilaian kinerja yaitu kuantitas, kualitas, waktu, biaya, serta penilaian perilaku kerja yang meliputi : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara sekitar 74 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (*representative*). Besarnya anggota sampel maka harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar kesimpulan yang berlaku untuk populasi dapat dipertanggungjawabkan.

Maka, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *Total Sampling*. *Total Sampling* yaitu keseluruhan populasi digunakan sebagai

subjek penelitian (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2007), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode dokumentasi

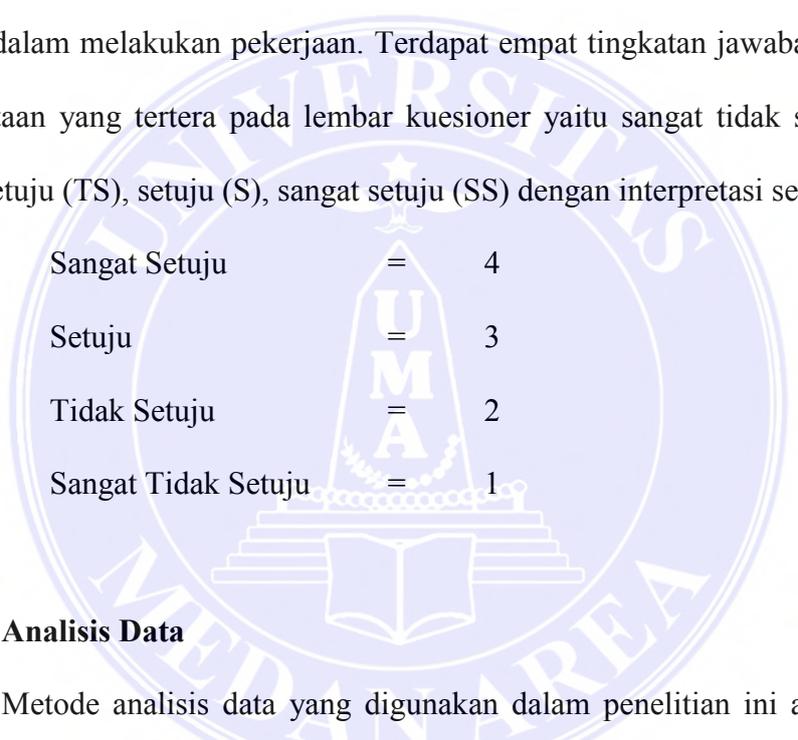
Menurut Sugiyono (2013) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengungkap kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Dokumen ini berupa SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Menurut Kasmir (2016) SKP merupakan sasaran kerja yang akan dicapai oleh setiap pegawai. Artinya masing-masing memiliki sasaran kerja yang berbeda sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Dalam hal ini setiap pegawai harus menyusun sendiri sasaran kerja yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Kemudian harus disetujui oleh atasan langsung dari pegawai tersebut. Secara keseluruhan dalam penilaian SKP meliputi aspek-aspek berikut ini : kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama (dijelaskan pada Bab II halaman 24 sampai halaman 30).

2. Metode Skala

Skala menurut Azwar (2002), dianggap menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian.

Skala motivasi kerja disusun menggunakan skala Likert. Adapun aspek-aspek motivasi kerja adalah kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Terdapat empat tingkatan jawaban dari setiap pernyataan yang tertera pada lembar kuesioner yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), sangat setuju (SS) dengan interpretasi sebagai berikut



Sangat Setuju	=	4
Setuju	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

F. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang berorientasi korelatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja (variabel bebas X) dengan kinerja karyawan (variabel terikat Y).

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010), Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\left\{ \sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor seluruh item).

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara Vx dan Vy .

$\sum x$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.

$\sum y$: jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum_x 2$: jumlah kuadrat skor

$\sum_y 2$: jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

Untuk menghindari *over estimate* digunakan teknik *part whole* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}{\sqrt{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

r_{bt} = koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan *part whole*

r_{xy} = koefisien korelasi sebelum dikorelasi

s_{dx} = standart deviasi skor butir

s_{dy} = standart deviasi skor total

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010), Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Uji Reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 20. Pengujian dilakukan dalam tahapan yaitu dengan membandingkan nilai pada *Cronbach's Alpha* dengan nilai pada *Cronbach's Alpha if item deleted*. Jika Alpha rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel dan harus dilakukan test kelanjutan guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5 = Reliabel.

Untuk menguji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja digunakan *product moment*, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\}\left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item).

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara Vx dan Vy

$\sum x$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum y$: jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor X

$\sum y^2$: jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

Sebelum dilakukannya analisis data menggunakan *Product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu :

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara memiliki kinerja dengan nilai rata-rata 96,42 sedangkan motivasi kerja dengan nilai rata-rata 117,76.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa kinerja pada kategori sangat baik, sebab mean empirik 96,42 dan motivasi kerja pada kategori tinggi, sebab mean hipotetiknya 87,5 lebih kecil dari pada mean empirik 117,76 dimana selisihnya melebihi nilai SD 11,416.

4. Koefisien determinasi motivasi kerja dengan kinerja ditunjukkan dengan $r^2 = 0,116$ mengandung arti bahwa motivasi kerja memiliki sumbangan sebesar 11,6% terhadap kinerja, sedangkan 88,4% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

1. Saran Kepada Aparatur Sipil Negara

Diketahui bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini tergolong tinggi dan kinerja pegawai tergolong baik, diharapkan pegawai dapat mempertahankan atau meningkatkan dengan meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan tetap fokus dalam bekerja dan tidak mengesampingkan pekerjaan dengan melakukan pekerjaan lain seperti menyelesaikan keperluan atasan terlebih dahulu dan tidak menunda untuk kembali bekerja.

2. Saran Kepada Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja pegawainya, agar hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang semakin baik. Bagi atasan diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi yang lebih baik lagi kepada para pegawainya.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan adanya keterbatasan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang

melanjutkan penelitian ini untuk dapat melakukan penelitian yang lebih bervariasi, dikarenakan terdapat 88,4% yang berasal diluar dari motivasi kerja yang artinya, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang tidak hanya motivasi kerja, melainkan ada faktor-faktor lainnya, seperti kemampuan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id

SKALA PENELITIAN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Pengisian angket dibawah ini tidak akan mempengaruhi penilaian anda ditempat anda bekerja. Isilah angket ini dengan cermat dan teliti. Isi sesuai dengan keadaan diri anda sebenarnya.

Petunjuk pengisian angket:

Pilihlah salah satu jawaban alternatif yang tersedia dengan memberi tanda () pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja berdasarkan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.				
2.	Saya mematuhi semua norma-norma di perusahaan.				
3.	Saya bersedia menerima sanksi apapun jika melanggar ketentuan perusahaan.				
4.	Saya bersedia menanggung resiko atas pekerjaan yang saya kerjakan.				
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuka hati saya.				
6.	Saya acuh terhadap norma-norma yang ada di perusahaan.				
7.	Saya menolak jika diberi sanksi atas pelanggaran yang saya buat.				

		SS	S	TS	STS
26.	Saya menikmati setiap pekerjaan yang diberikan walaupun dikejar-kejar waktu dalam penyelesaiannya.				
27.	Saya selalu menerima dengan senang hati meskipun diberikan tugas yang menumpuk.				
28.	Saya tidak masalah apabila atasan saya tidak peduli dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
29.	Saya stress apabila atasan meminta saya untuk lembur.				
30.	Saya tertekan dengan beban tugas pekerjaan yang ada.				
31.	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.				
32.	Saya merasa frustrasi dengan sikap atasan saya yang tidak peduli dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
33.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.				
34.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan yang belum saya selesaikan.				
35.	Saya akan jujur pada atasan apabila saya melakukan kesalahan.				
36.	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.				
37.	Saya akan bekerja dengan profesional walaupun fasilitas tidak memadai.				
38.	Saya akan berusaha semaksimal mungkin jika diberikan tugas yang bukan bidang saya.				
39.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.				
40.	Saya lebih memilih mengerjakan hal yang tidak penting daripada menyelesaikan pekerjaan.				
41.	Saya selalu menutupi kesalahan yang saya buat dengan menyalahkan rekan saya.				
42.	Saya selalu mengabaikan kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.				
43.	Saya tidak semangat bekerja jika fasilitas tidak memadai.				
44.	Saya akan menolak jika diberikan tugas yang berat.				



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id

Reliability
Scale: Skala Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	74	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3,22	,530	74
mk2	3,22	,688	74
mk3	3,03	,619	74
mk4	3,05	,660	74
mk5	3,05	,617	74
mk6	3,19	,715	74
mk7	3,08	,636	74
mk8	3,00	,641	74
mk9	3,14	,581	74
mk10	3,30	,613	74
mk11	3,07	,581	74
mk12	2,95	,617	74
mk13	2,77	,713	74
mk14	2,04	,784	74
mk15	2,62	,635	74
mk16	2,92	,717	74
mk17	3,14	,709	74
mk18	3,07	,532	74
mk19	3,09	,686	74
mk20	2,62	,735	74
mk21	2,43	,704	74
mk22	3,07	,581	74
mk23	2,92	,717	74
mk24	2,72	,562	74

mk25	2,91	,823	74
mk26	2,80	,596	74
mk27	2,84	,550	74
mk28	2,43	,812	74
mk29	2,84	,550	74
mk30	2,76	,737	74
mk31	2,28	,768	74
mk32	2,58	,883	74
mk33	3,01	,830	74
mk34	3,03	,662	74
mk35	2,99	,536	74
mk36	3,11	,512	74
mk37	2,97	,496	74
mk38	2,84	,597	74
mk39	3,15	,668	74
mk40	3,23	,673	74
mk41	3,15	,634	74
mk42	3,08	,601	74
mk43	2,77	,673	74
mk44	2,86	,626	74

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	125,11	129,988	,463	,883
mk2	125,11	126,536	,572	,880
mk3	125,30	130,623	,344	,884
mk4	125,27	130,885	,301	,895
mk5	125,27	127,022	,609	,850
mk6	125,14	129,488	,360	,884
mk7	125,24	128,762	,464	,882
mk8	125,32	129,208	,429	,883
mk9	125,19	129,251	,475	,882
mk10	125,03	127,397	,585	,881
mk11	125,26	126,687	,676	,880
mk12	125,38	128,129	,527	,882
mk13	125,55	127,018	,519	,881
mk14	126,28	138,809	-,193	,894
mk15	125,70	136,130	-,045	,890
mk16	125,41	127,587	,480	,882
mk17	125,19	130,512	,300	,885

mk18	125,26	129,563	,497	,882
mk19	125,23	128,645	,434	,883
mk20	125,70	131,198	,345	,886
mk21	125,89	132,372	,185	,887
mk22	125,26	127,591	,604	,881
mk23	125,41	129,368	,167	,884
mk24	125,61	132,927	,103	,888
mk25	125,42	131,233	,397	,885
mk26	125,53	128,992	,481	,882
mk27	125,49	129,212	,508	,882
mk28	125,89	134,820	,015	,891
mk29	125,49	128,116	,599	,881
mk30	125,57	129,920	,322	,885
mk31	126,04	137,437	-,120	,893
mk32	125,74	135,180	,014	,890
mk33	125,31	130,902	,317	,885
mk34	125,30	130,678	,314	,885
mk35	125,34	133,131	,198	,888
mk36	125,22	129,398	,489	,883
mk37	125,35	132,989	,339	,886
mk38	125,49	131,733	,375	,885
mk39	125,18	128,750	,529	,882
mk40	125,09	126,032	,621	,880
mk41	125,18	127,763	,537	,881
mk42	125,23	127,823	,566	,881
mk43	125,55	126,853	,564	,881
mk44	125,46	127,402	,571	,881

mean hipotetik : $(35 \times 1) + (35 \times 4) : 2 = 87,5$



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id

NPar Tests

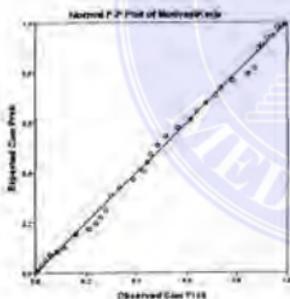
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

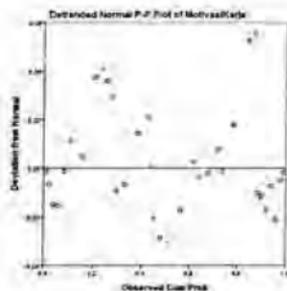
		MotivasiKerja	Kinerja
N		74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	117,76	96,42
	Std. Deviation	11,416	2,421
	Absolute	,074	,119
Most Extreme Differences	Positive	,074	,076
	Negative	-,051	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,638	1,021
Asymp. Sig. (2-tailed)		,813	,248

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pplot MotivasiKerja





Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * MotivasiKerja	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

Report

Kinerja

MotivasiKerja	Mean	N	Std. Deviation
81	90,92	1	
86	82,55	1	
89	84,52	1	
91	82,10	2	3,536
92	84,25	2	2,645
93	86,32	2	,396
96	85,31	5	2,228
97	82,89	3	2,266
98	84,92	1	
99	84,96	2	,679
100	87,50	1	
102	82,05	2	2,192
103	84,92	3	1,911
104	83,66	5	3,726
105	84,02	1	
106	85,16	1	
107	86,20	1	
108	85,39	3	,774
109	86,60	2	,569

110	82,72	5	2,257
111	85,20	3	2,538
112	85,09	1	
113	85,03	4	,971
114	82,64	2	3,224
115	82,47	1	
116	84,78	6	2,858
117	93,04	3	4,239
118	86,26	1	
122	86,12	1	
123	83,82	1	
125	82,87	2	,071
126	80,50	1	
131	86,32	2	,278
132	84,44	1	
136	84,62	1	
Total	84,42	74	2,421

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * MotivasiKerja	Between Groups	(Combined)	185,173	34	5,446	,875	,652
		Linearity	2,654	1	2,654	1,426	,00
		Deviation from Linearity	182,519	33	5,531	,888	,633
	Within Groups	242,776	39	6,225			
	Total	427,948	73				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * MotivasiKerja	,479	,229	,658	,433



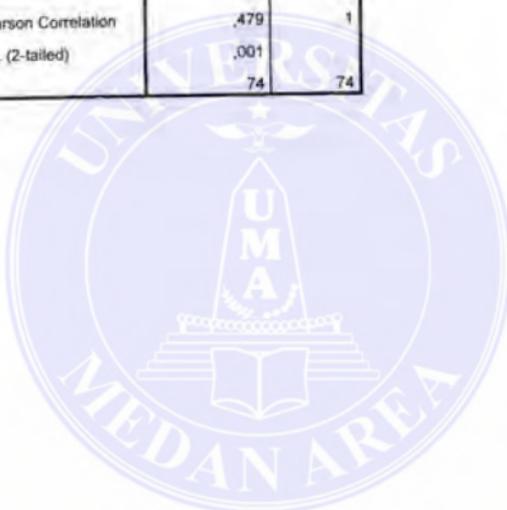
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id

Correlations

[DataSet2]

		MotivasiKerja	Kinerja
MotivasiKerja	Pearson Correlation	1	,479
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	74	74
Kinerja	Pearson Correlation	,479	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	74	74





UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

**KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamso No. 45 Telp. (061) 4538810 Fax. (061) 4531969 Medan - 20151

Nomor : 2055 /4-12.100/VIII/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Selesai Melaksanakan
Pengambilan Data

Medan, 12 Agustus 2019

Yth.

Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Medan Area Fakultas Psikologi
di -

Tempat

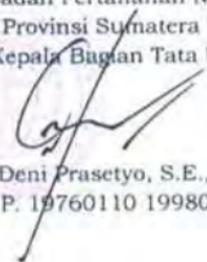
Sehubungan dengan surat Saudara Nomor
1409/FPSI/01.10/V/2019 tanggal 29 Mei 2019 perihal pengambilan data ,
dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Fanny Heidiyati Rizkiya
NPM : 15 860 0079
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Kantor Wilayah Badan
Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara selama 3 (tiga) hari pada tanggal
08 sampai dengan 10 Juli 2019

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor Wilayah
Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Sumatera Utara
Kepala Bagian Tata Usaha,


Deni Prasetyo, S.E., M.M.
NIP. 19760110 199803 1 002



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

**KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamso No. 45 Telp. (061) 4538810 Fax. (061) 4531969 Medan - 20151

Nomor : *1766* /4-12.100/VI/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Pengambilan Data

Medan, 21 Juni 2019

Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Medan Area Fakultas Psikologi
di -
Tempat

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor 1409/FPSI/01.10/V/2019 tanggal 29 Mei 2019 perihal pengambilan data, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Saudara. Terkait dengan hal tersebut, Mahasiswa yang bersangkutan diharapkan hadir ke Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 21 Juni 2019 untuk menjelaskan kebutuhan datanya, dengan membawa kelengkapan sebagai berikut:

1. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)/Kartu Tanda Penduduk (KTP);
2. Proposal penelitian yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor Wilayah
Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Sumatera Utara
Kepala Bagian Tata Usaha,



Drs. Prasetyo, S.E., M.M.

NIP. 19760110 199803 1 002



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

**KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamso No. 45 Telp. (061) 4538810 Fax. (061) 4531969 Medan - 20151

Nomor : *1766* /4-12.100/VI/2019 Medan, 21 Juni 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Pengambilan Data

Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Medan Area Fakultas Psikologi
di -
Tempat

Schubungan dengan Surat Saudara Nomor 1409/FPSI/01.10/V/2019 tanggal 29 Mei 2019 perihal pengambilan data, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Saudara. Terkait dengan hal tersebut, Mahasiswa yang bersangkutan diharapkan hadir ke Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 21 Juni 2019 untuk menjelaskan kebutuhan datanya, dengan membawa kelengkapan sebagai berikut:

1. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)/Kartu Tanda Penduduk (KTP);
2. Proposal penelitian yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor Wilayah
Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Sumatera Utara
Kepala Badan Tata Usaha,



[Signature]
Dewi Prasetyo, S.E., M.M.

NIP. 19760110 199803 1 002



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7300188; 7366878, 7364348 ☎ (061) 7300201 / Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seiabadi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8226602 ☎ (061) 8226431 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 409/FPSI/01.10/V/2019
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 20 Mei 2019

Yth. Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional
 Provinsi Sumatera Utara

Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Fanny Heidiyati Rizkiya
 NPM : 15.860.0079
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara Jl. Brigjend Katamso No 45, Kampung Baru, Medan Maimun, AUR, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20218 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara Instansi*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih,

Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Habibi Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id



PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG /
BADAN PERTANAHAN NASIONAL

JANGKA WAKTU PENILAIAN
Januari s/d Desember 2018

1.	YANG DINILAI	
	a. N A M A	0
	b. NIP	0
	c. Pangkat, golongan ruang	0
	d. Jabatan/Pekerjaan	0
	e. Unit Organisasi	0
2.	PEJABAT PENILAI	
	a. N A M A	0
	b. NIP	0
	c. Pangkat, golongan ruang	0
	d. Jabatan/Pekerjaan	0
	e. Unit Organisasi	0
3.	ATASAN PEJABAT PENILAI	
	a. N A M A	0
	b. NIP	0
	c. Pangkat, golongan ruang	0
	d. Jabatan/Pekerjaan	0
	e. Unit Organisasi	0

4. UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		X 60%		
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan			
	2. Integritas			
	3. Komitmen			
	4. Disiplin			
	5. Kerjasama			
	6. Kepemimpinan			
	Jumlah			
	Nilai Rata-rata			
	Nilai Perilaku kerja	0,00 X 40%		
Nilai Prestasi Kerja				
5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)				
				Tanggal

6. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN

Tanggal

7. KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS
KEBERATAN

Tanggal

8. REKOMENDASI

9. DIBUAT TANGGAL, 31 Desember 2018
PEJABAT PENILAI

10. DITERIMA TANGGAL, 2 Januari 2019
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
DINILAI,

0
0

11. DITERIMA TANGGAL, 4 Januari 2019
ATASAN PEJABAT YANG MENILAI

0
0

FORMULIR BAHAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. PEJABAT PENILAI		NO		II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI			
1	Nama	0		1	Nama	0	
2	NIP	0		2	NIP	0	
3	Pangkat/Gol.Ruang	0		3	Pangkat/Gol.Ruang	0	
4	Jabatan	0		4	Jabatan	0	
5	Unit Kerja	0		5	Unit Kerja	0	
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				
			KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA	
1		-	berkas	100	12	bulan	
2		-	berkas	100	12	bulan	
3		-	berkas	100	12	bulan	
4		-	laporan	100	12	bulan	
5		-	data	100	12	bulan	
6		-	ber'as	100	12	bulan	
7		-	laporan	100	12	bulan	
8		-	laporan	100	12	bulan	
9		-	berkas	100	12	bulan	
10		-	laporan	100	12	bulan	

Pejabat Penilai,

Medan, Januari 2018
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

0
0

0
0

Catatan :

1. Untuk keperluan pengisian data, dapat diunduh melalui alamat tertentu

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Access From : www.repository.uma.ac.id

**PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Jamdeo Waikutu Penilaian
Januari s/d Desember 2018

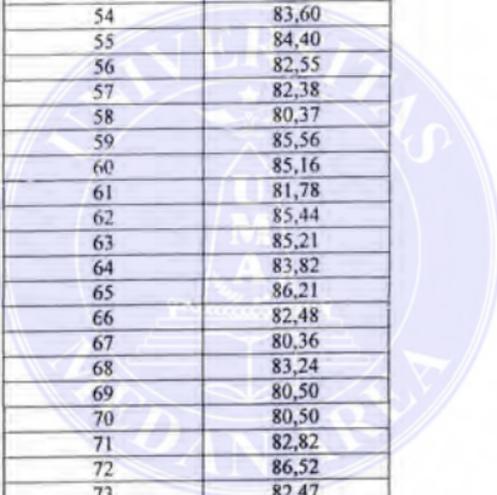
No.	I. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				AK	REALISASI				PERO HITU NGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	0	-	0 berkas	100	12 bulan	-	-	berkas	85	12 bulan		####	#DIV/0!
2	0	-	0 berkas	100	12 bulan	-	-	berkas	86	12 bulan		####	#DIV/0!
3	0	-	0 berkas	100	12 bulan	-	-	berkas	88	12 bulan		####	#DIV/0!
4	0	-	0 laporan	100	12 bulan	-	-	laporan	88	12 bulan		####	#DIV/0!
5	0	-	0 data	100	12 bulan	-	-	data	87	12 bulan		####	#DIV/0!
6	0	-	0 berkas	100	12 bulan	-	-	berkas	86	12 bulan		####	#DIV/0!
II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS :													
1	(TUGAS TAMBAHAN)												
2	(KREATIPTITAS)												
												#DIV/0!	
												#DIV/0!	
Nilai Capaian SKP													

Medan, Desember 2018
Pejabat Penilai,

0
0

**DATA PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN
PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN
2018**

SUBJEK	NILAI
1	85,32
2	84,92
3	84,76
4	84,62
5	84,48
6	84,92
7	87,50
8	84,96
9	88,11
10	83,79
11	84,92
12	84,44
13	84,92
14	84,60
15	82,84
16	86,12
17	85,31
18	83,54
19	82,43
20	86,04
21	86,12
22	86,13
23	86,02
24	87,96
25	87,17
26	87,00
27	90,92
28	86,15
29	84,00
30	78,19
31	84,55
32	86,20
33	78,19
34	86,04
35	86,28
36	87,94
37	82,92
38	79,60
39	84,95



40	84,17
41	85,25
42	83,68
43	84,52
44	85,09
45	87,50
46	84,02
47	86,60
48	82,40
49	80,00
50	84,98
51	85,62
52	86,60
53	79,00
54	83,60
55	84,40
56	82,55
57	82,38
58	80,37
59	85,56
60	85,16
61	81,78
62	85,44
63	85,21
64	83,82
65	86,21
66	82,48
67	80,36
68	83,24
69	80,50
70	80,50
71	82,82
72	86,52
73	82,47
74	86,26

DAFTAR PUSTAKA

- Afful-Boni, Anthony.(2012). *Relationship between Motivation und Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons*. Faculty of Educationla Studies, University of Education, Winneba. Ghana.
- Aini, Nur (2014). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya*. Undergraduate thesis. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Askolani., & Machdalena, Ressi J. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung*.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, Saifuddin (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenadamedia Group
- Farlen, Frans., (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Gibson, J.L., Invancevich, J.M., dan Donnelly, Jr.,J.H., 1994, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gravetter, Frederick J; Wallnau, Larry B., (2014). *Statistcs for the Behavioral Science. 8th ed. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Humanika
- Harsuku, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Kasmir., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi* Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Prawirosentono. S, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

- Priansa, Donni Juni., (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM, Cetakan Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Priatiwi, Angke. (2001). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Intermusa*. Skripsi: Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama.
- Robbins, Stephen P; Judge. Timothy A., (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., (1998). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan ke 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sadirman, 2000
- Sinambela,P.L.(2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soeroto, (1992). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Edisi 2*. UGM Press, Yogyakarta.
- Steers, R.M and Potter, R. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill
- Sugiyono., (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy., (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group,
- Umam, Khaerul., (2010). *Perilaku Organisasi (2nd ed)*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo., (2013). *Perilaku Dalam Organisasi (ed. 2)*. Jakarta: PT. Rajagraffindo Persada.
- Wijono., Sutarto. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Yusuf, A. Muri., (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2014/5Tahun2014UU.htm> , diakses pada tanggal 07-08-2019
- <https://www.tagar.id/siapa-saja-yang-termasuk-pejabat-aparatur-sipil-negara> , diakses pada tanggal 07-08-2019
- <https://www.atrbpn.go.id/Publikasi/Peraturan-Perundangan/Peraturan-Menteri-ATR-Kepala-BPN-nomor38-tahun-2016> diakses pada tanggal 07-08-2019