

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI**  
**(Studi Kasus Pegawai Negeri Di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai)**

**TESIS**

**OLEH :**

**GANDO TUAH**  
**NPM 161801116**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**  
**PROGRAM PASCA SARJANA**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**MEDAN**  
**2018**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI**  
**(Studi Kasus Pegawai Negeri Di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota**  
**Tanjungbalai)**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi  
Publik dalam Program Studi Magister Administrasi Publik pada Program  
Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH  
**GANDO TUAH**  
**NPM. 161801116**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**MEDAN**  
**2018**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul** : Analisis Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Negeri Di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai)

**N a m a** : Gando Tuah

**N P M** : 161801116

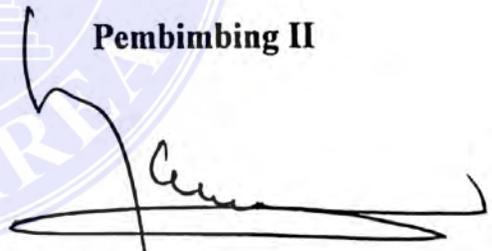
**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. R. Hamdani Harahap, M.Si**

**Pembimbing II**



**Drs. Usman Tarigan, MS**

**Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA MA**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Juni 2018

Yang menyatakan,



Gando Tuah

## MOTTO

Kurangi bicara, lakukan yang lebih. Mungkin kalian tidak asing dengan motto hidup di atas, dan orang yang mempunyai motto tersebut pasti lebih banyak melakukan prosesnya daripada hanya berbicara. Terkadang kita juga temui orang-orang yang justru memiliki banyak rencana dan hanya berhenti pada ucapan dan pastinya kalian tidak ingin seperti itu kan?

Jika kita melihat orang-orang yang telah sukses, telah banyak pengalaman – pengalaman yang mereka rasakan, baik buruk suka duka. Namun berkat kerja keras dan komitmennya mereka mempunyai motto dan komitmen untuk menjalankannya.

Menurut Imam afkarillah penulis buku “Indanya berfikir positif” menyatakan bahwa musuh terbesar dalam diri seseorang adalah dirinya sendiri. Orang sukses tentunya sudah mampu menaklukkan musuh terbesarnya yaitu diri sendiri.

## ABSTRAK

### ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Negeri Di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai)

**N a m a** : Gando Tuah  
**N P M** : 161801016  
**Program Studi** : Magister Ilmu Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Prof.Dr.R.Hamdani Harahap, M.Si  
**Pembimbing II** : Drs.Usman Tarigan, MS

Untuk mengetahui apakah motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai dan factor manakah yang berpengaruh diantara motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai dengan menggunakan jenis metode pendekatan kualitatif. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai. Kenyamanan lingkungan kerja akan memotivasi pegawai bekerja lebih baik. Atasan yang ada diharapkan dapat senantiasa mengarahkan usaha-usaha dari bawahannya agar sesuai dengan yang diharapkan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

## **ABSTRACT**

### **EMPLOYEE MOTIVATION ANALYSIS OF EMPLOYEES (Study On Civil Servant In The Office Of Sei Tionang Raso City Tanjungbalai)**

**N a m a** : **Gando Tuah**  
**N P M** : **161801016**  
**Study Program** : **Master of Science in Public Administration**  
**Supervisor I** : **Prof.Dr.R.Hamdani Harahap, M.Si**  
**Supervisor II** : **Drs.Usman Tarigan, MS**

*To find out whether the work motivation will affect the performance of employees in the district office Sei Tualang Raso Tanjungbalai city and which factors influence the work motivation on the performance. This research was conducted in the office of sub district Sei Tualang Raso Tanjungbalai city by using a kind of qualitative approach method. There is a positive and significant influence between the Motivation of Performance of Civil Servant Employees at the subdistrict office of Sei Tualang Raso sub-district of Tanjungbalai city. The comfort of the work environment will motivate employees to work better. Existing boss is expected to always direct the efforts of this sub ordinates to fit the expected.*

**Keywords:** *Work Motivation, Performance of Civil Servants*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah dilimpahkan rahmat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan **Analisis Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Negeri Di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai)**, tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang ikut serta dalam pembuatan tesis ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi kesempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot Tesis ini. Semoga proposal Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan Pemerintah.

Medan, Mei 2018

Penulis

**(Gando Tuah)**

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Negeri Di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai)”**, Dalam penelitian penulis telah banyak mendapat saran dan masukan oleh dari itu penulis memberikan penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Sc, M.Eng
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kusmawardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Dr. Warjio, MA
4. Komisi pembimbing I: Bapak Prof. Dr. R. Hamdani Harahap, M. Si yang telah bersedia meluangkan waktu, memotivasi dan memberikan arahan sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik.
5. Komisi pembimbing II : Bapak Drs. Usman Tarigan, MS yang telah banyak memberikan saran dan masukan guna membangun motivasi penulis demi menyelesaikan tesis ini.
6. Terimakasih kepada seluruh Dosen dan Staff Prodi Magister Ilmu Administrasi Publik yang telah menjalankan fungsinya dengan sangat baik.
7. Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan-kemudahan administrasi.

8. Ayahanda, Ibunda, istri dan anak-anak tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya.
9. Teman-teman Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik angkatan 2016, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini dalam perjuangan kita dalam menggapai impian.
10. Dan kepada pihak-pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga juga dapat menjadi amal ibadah di hadapan-Nya. Amiin. Akhir kata, semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik

Wassalamu'alaikum Wr Wb

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	6
2.1.1 Motivasi kerja .....	6
2.1.2 Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	11
2.1.3 Kinerja PNS .....	12
2.1.4 Unsur-unsur Pegawai Negeri Sipil.....	18
2.1.5 Jenis Pegawai Negeri Sipil.....	21
2.1.6 Kedudukan Pegawai Negeri Sipil .....	23
2.1.7 Kewajiban Pegawai Negeri Sipil .....	24
2.1.8 Hak Pegawai Negeri Sipil.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Berpikir .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31

3.2 Bentuk Penelitian.....	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.4 Informan Penelitian .....	35
3.5 Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian .....	39
4.2 Hasil Pembahasan .....	43
4.2.1 Memotivasi kerja ASN.....	43
4.2.2 Motivasi ASN di Kecamatan ST.Raso .....	51
4.2.3 Hal-Hal yang Mempengaruhi Motivasi .....	53
4.2.4 Metode yang dapat dilakukan .....	58
4.3 Motivasi Kerja ASN .....	62
4.3.1 Hal yang Mempengaruhi Motivasi .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Jumlah Kepala Keluarga Kecamatan Sei Tualang Raso.....	40
Tabel 4.2. Jumlah Penduduk Kecamatan Sei Tualang Raso .....	41
Tabel 4.3. Nama dan luas Kelurahan di Kecamatan Sei Tualang Raso.....	41
Tabel 4.4. Penghasilan Tambahan .....	46



## DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1. Teknik Analisis Data.....	38
--------------------------------------	----



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar belakang Masalah

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Robbins, (2001:24) bahwa “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Bila seseorang termotivasi maka dia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan

tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini dibutuhkan figur seorang pemimpin instansi yang mampu untuk meningkatkan motivasi pegawai, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Terdapat tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement), motif kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation). Setiap orang pasti menginginkan diterima oleh orang lain dilingkungan tinggal dan tempat kerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan merasakan kemajuan, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuatan (need for power), merupakan daya penggerak dalam upaya mencapai suatu kekuasaan (Hasibuan, 2009: 113-114).

Berdasarkan kondisi nyata dilapangan saat melakukan penelitian terhadap PNS di Kecamatan Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai, terdapat adanya permasalahan motivasi kerja pegawai yang seharusnya masih bisadimaksimalkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang kurang disiplin mematuhi jam kerja. Dari alasan inilah yang mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul : “Analisis Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Negeri Di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai)”.

Adapun jumlah ASN di kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai adalah 16 (enam belas) orang, dan dalam tesis ini akan di teliti secara mendalam setiap individu untuk mendapatkan hasil yang sebaik – baiknya.

## **1.2.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja PNS Di kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai?
2. Apakah diantara motivasi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja PNS Di kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat di ambil tujuan dari penelitian ini. Tujuan penting dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

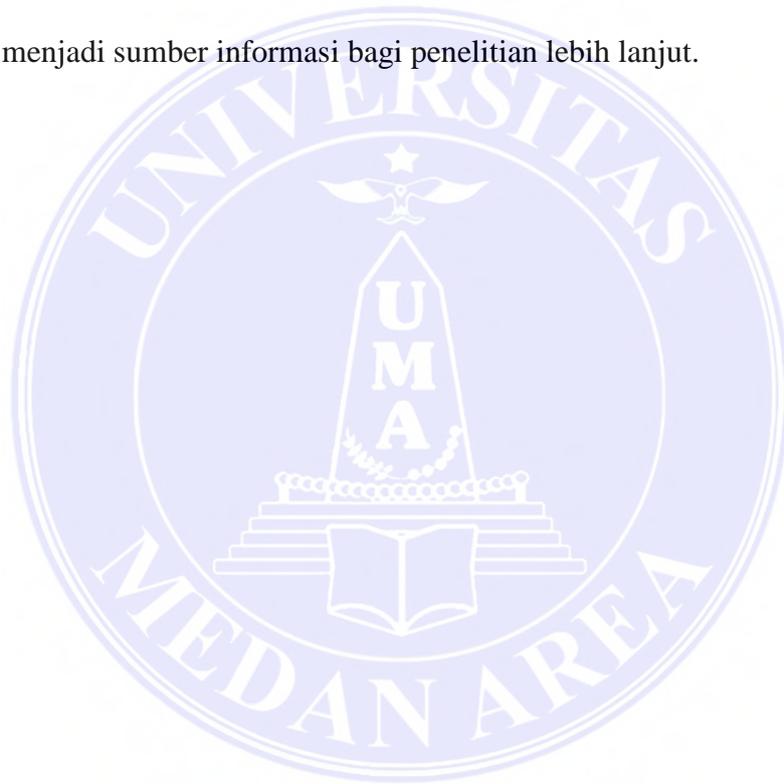
1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS Di kantor Camat Sei Tualang Raso Tanjungbalai.
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang sangat berpengaruh diantara motivasi kerja terhadap kinerja PNS di kantor Camat Sei Tualang Raso Tanjungbalai.

### **1.4.Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi peningkatan kualitas kerja di PemkoTanjungbalai, terutama :

- a. Bagi Pemerintah Kecamatan Sei Tualang Raso, hasil penelitian ini diharap dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai, khususnya yang berkaitan dengan suatu motivasi kerja.

- b. Sebagai bahan masukan bagi pegawai di Kecamatan Sei Tualang Raso kota Tanjungbalai dalam meningkatkan kinerjanya dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
- c. Menambah khasanah penelitian dengan fokus penulisan tentang sumber daya manusia dalam hal motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sesuai dengan kaidah-kaidah akademik, serta menjadi sumber informasi bagi penelitian lebih lanjut.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. KAJIAN TEORI**

##### **2.1.1 Motivasi kerja**

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata *motif* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli

1. Menurut Hamalik (1992:173), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

2. Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.
3. Menurut Mulyasa (2003:112), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.
4. Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.
5. Robbins dan Judge, motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.
6. Mc. Donald, motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (feeling) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan.
7. Azwar, motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.
8. Malayu, menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata latin yaitu movere yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang

dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.

9. Edwin B. Flippo, disebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai & sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.
10. American Encyclopedia, disebutkan bahwa motivasi sebagai sebuah kecenderungan yang ada didalam diri seseorang yang membangkitkan topangan & mengarahkan tindak-tanduknya.
11. G. R. Terry, menjelaskan bahwa motivasi ialah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan.
12. Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002: 151) menjelaskan bahwa : "motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu".
13. Barton dan Martin (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2000: 151) menjelaskan bahwa: "motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut."

14. Djamarah (2002: 34) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.
15. Menurut Winardi (2007,91), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.
16. Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja.
17. Menurut H. Hadari Nawawi mendefinisikan motivasi seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.
18. Menurut Henry Simamora, pengertian motivasi menurutnya adalah Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan

menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

19. Menurut Soemanto secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.
20. Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.
21. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk

melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Intern (Internal) berasal dari dalam diri individu

- Pembawaan individu
- Tingkat pendidikan
- Pengalaman masa lampau
- Keinginan atau harapan masa depan.

2. Faktor Ekstern (Eksternal) yang berasal dari luar diri individu

- Lingkungan kerja
- Pemimpin dan kepemimpinannya
- Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- Dorongan atau bimbingan atasan

### 2.1.2 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS

adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 478).

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kraneburg memberikan pengertian dari PNS yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antar Negara dengan Pegawai Negeri sebagai setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

### 2.1.3 Kinerja PNS

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. Selanjutnya teori

menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prawirosentono (1999:3) menjelaskan bahwa dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerjakarena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan, merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang lebih baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih baik pula.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Gomes dalam Nugroho (2006:20) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Pengukuran berdasarkan hasil akhir (result-based performance evaluation). Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan

oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO). Keuntungannya adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktik kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif.

- 2) Pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja :

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir yang diperoleh ketika ia

berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan rekan kerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja :

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984) terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

## 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

## 3) Sikap

Sikap karyawan terhadap organisasi, atasan maupun rekan kerja.

## 4) Keandalan

Dapat tidaknya ASN Kecamatan Sei Tualang Raso diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

## Efek Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

### 1) Pencapaian target

Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang

akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

## 2) Loyalitas pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

## 3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

## 4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

## 5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

## 6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

#### 2.1.4 Unsur-unsur Pegawai Negeri Sipil

Adapun unsur-unsur dari pegawai negeri menurut Djatmika dalam buku Hukum Kepegawaian Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan. Peraturan perundangan yang mengatur tentang syarat-syarat yang dituntut bagi setiap (calon) Pegawai Negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000, yang meliputi:
  - a. Warga Negara Indonesia. Pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
  - b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan minimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
  - c. Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
  - d. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dalam sesuatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.
  - e. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri Sipil.

- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi.
  - g. Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan yang berwajib).
  - h. Berbadan sehat (berdasarkan keterangan dokter).
  - i. Sehat jasmani dan rohani.
  - j. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah.
  - k. Syarat lainnya yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya kewenangan untuk mengangkat Pegawai Negeri berada ditangan presiden sebagai kepala eksekutif, namun untuk (sampai) tingkat kedudukan (pangkat) tertentu, presiden dapat mendegelasikan kewenangan kepada pejabat lain dilingkungannya masing-masing.

Kewenangan pengangkatan dan pendegelasan tersebut diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 09 Tahun 2003. 3) Diserahi tugas dalam jabatan negeri. Pegawai negeri yang diangkat

dapat disertai tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya. Ada perbedaan tugas negeri dan negara lainnya. Dimaksudkan dengan tugas dalam jabatan Negeri apabila yang dimaksudkan diberi jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk didalamnya adalah jabatan dalam kesekretariatan lembaga negara serta kepaniteraan di pengadilan-pengadilan, sedangkan tugas negara lainnya adalah jabatan diluar bidang eksekutif seperti hakim-hakim pengadilan negeri dan pengadilan tinggi. Di sini terlihat bahwa pejabat yudikatif di level pengadilan negeri dan tinggi adalah pegawai negeri, sedangkan hakim agung dan mahkamah (agung dan konstitusi) adalah pejabat negara.

4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Sebagai imbal jasa dari pemerintah kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya. Dengan ada gaji yang layak secara relatif akan menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, sebab pegawai negeri tidak lagi dibebani dengan pemikiran akan masa depan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sehingga bisa bekerja dengan professional sesuai dengan sesuai dengan tuntutan kerjanya. Pengaturan mengenai gaji PNS

mengacu pada peraturan pemerintah republik indonesia nomor 34 tahun 2014 tentang perubahan keenam belas atas peraturan pemerintah nomor 7 tahun 1977 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil. Selain pemberian gaji pokok, pegawai negeri juga diberikan kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa.

### **2.1.5 Jenis Pegawai Negeri Sipil**

Mengenai jenis PNS didasarkan pada Pasal 2 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil,
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun disini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan PNS adalah pegawai negeri bukan Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan penjabaran diatas, PNS merupakan bagian dari pegawai negeri yang merupakan aparatur negara. Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Nondepartemen, Kesekretariat Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya.

## 2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksudkan dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan (Penjelasan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999) .

Di samping pegawai negeri sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 2 ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai

pegawai luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalam penggajiannya (Sri Hartini : 24 ).

### 2.1.6 Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada Undang - Undang No. 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat (1), yaitu Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur yang bertugas untuk memeberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak (Kansil : 38).

Pegawai negeri mempunyai peranan yang amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang

pada pokoknya tergantung juga kesempurnaan dari pegawai negeri (sebagai dari aparatur negara).

Dalam konteks hukum publik, PNS bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi negara seorang pegawai negeri juga wajib dan setia kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah.

### **2.1.7 Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Undang - Undang No. 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa kewajiban Pegawai Negeri Sebagai Berikut :

- a. Wajib setia, dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4).
- b. Wajib menaati segala peraturan perundangan-perundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab (Pasal 5).

- c. Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang (Pasal 6).

Kewajiban PNS adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu (Djatmika) :

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan.
2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan.
3. Kewajiban-kewajiban lain.

Untuk menjunjung tinggi kedudukan PNS, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan.

- a. Kesetiaan berarti tekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Ketaatan berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan (kedinasan) yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- c. Pengabdian merupakan kedudukan dan peranan pegawai negeri Republik Indonesia dalam hubungan formal baik dengan Negara maupun dengan masyarakat.
- d. Kesadaran berarti merasa, tahu dan ingat akan dirinya.
- e. Jujur berarti lurus hati; tidak curang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- f. Menjunjung tinggi berarti memuliakan dan menghargai dan menaati martabat dan kehormatan bangsa
- g. Cermat berarti teliti dan sepenuh hati.
- h. Tertib berarti menaati peraturan dengan baik.
- i. Semangat berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dengan tekad yang bulat dalam melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan.
- j. Rahasia berarti sesuatu yang tersembunyi hanya dapat diketahui oleh seseorang ataupun beberapa orang.
- k. Tugas kedinasan berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus sesuatu pekerjaan tertentu.

### 2.1.8 Hak Pegawai Negeri Sipil

Menurut Herzberg, setiap manusia memerlukan dua kebutuhan dasar, yaitu:

1. Kebutuhan menghindari dari rasa sakit dan kebutuhan mempertahankan kebutuhan hidup.
2. Kebutuhan untuk tumbuh, kembang, dan belajar.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa hak Pegawai Negeri Sipil Sebagai Berikut :

- a. Setiap PNS berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya, gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan (Pasal 7).
- b. Setiap PNS berhak atas cuti (Pasal 8).
- c. Setiap PNS yang ditimpa oleh kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya berhak memperoleh perawatan, PNS yang menderita cacat jasmani atau rohani dalam dan karena menjalankan tugasnya dalam kedinasan yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga berhak memperoleh tunjangan, PNS yang tewas keluarganya berhak memperoleh uang duka (Pasal 9).
- d. Setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun (Pasal 10).

## 2.2.PENELITIAN TERDAHULU

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nana Wariati, Dahniar, dan Tinik Sugati (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur dan Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarno dan Sudarwati (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Seragen. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil dimana variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Seragen

## 2.3 KERANGKA BERPIKIR

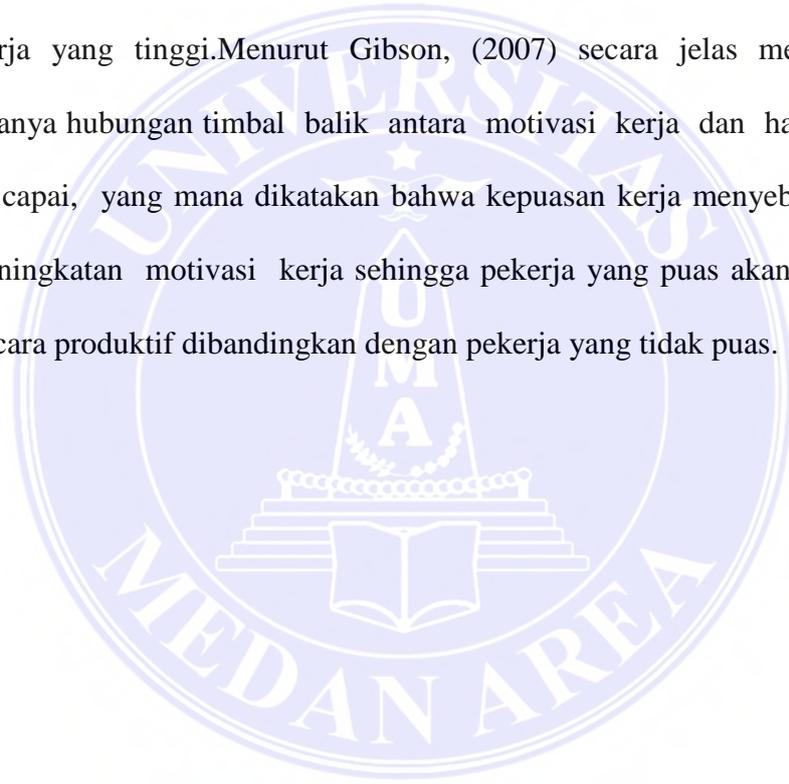
Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Suharto dan Cahyono (2005) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam suatu instansi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (M.Phil, 2007).

Dari beberapa teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja, oleh karena itu motivasi kerja memiliki dampak akan terciptanya kinerja yang baik.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang termotivasi

Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu instansi pemerintahan. Dalam hal ini pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu dimana pegawai akan merasakan puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan didalam suatu instansi untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi. Menurut Gibson, (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan hasil yang ingin di capai, yang mana dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan motivasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih bekerja secara produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Sei Tualang Raso yang merupakan salah satu dari 6 (enam) wilayah Kecamatan di Kota Tanjungbalai. Kecamatan yang terletak di utara kota Tanjungbalai dan berbatasan langsung dengan Kab Asahan, dan Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret - April 2018.

#### **3.2 Bentuk Penelitian**

Peneliti menerapkan pendekatan kualitatif ini berdasarkan beberapa pertimbangan seperti yang telah diungkapkan di atas dengan demikian, peneliti dapat memilah-milah sesuai fokus penelitian yang telah disusun, peneliti juga sudah mengenal dekat dan menjalin hubungan baik dengan subyek (responden) serta peneliti berusaha memahami keadaan subyek dan senantiasa berhati-hati dalam penggalian informasi subyek sehingga subyek tidak merasa terbebani.

Menurut Suryasubrata, penelitian lapangan bertujuan "mempelajari secara intensif latar belakang, keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan suatu unit sosial; individu, kelompok, lembaga atau masyarakat" (Suryasubrata : 22). Sementara itu, jika dilihat dari sifat datanya, karena data yang dikumpulkan bersifat deskriptif atau kata-kata, maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor

mengemukakan, penelitian kualitatif adalah prosedur "penelitian yang menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati."

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Observasi Partisipan**

Observasi digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada objek penelitian (Margono : 159). Metode observasi pada penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian. Dalam hal ini peneliti berusaha melakukan suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap motivasi pegawai negeri sipil untuk mencapai hasil terbaik. Adapun dalam pelaksanaan teknik observasi pada penelitian ini adalah menggunakan observasi partisipan. Adapun tujuan dilakukannya observasi partisipan adalah untuk mengamati peristiwa sebagaimana yang terjadi di lapangan secara alamiah. Pada teknik ini, peneliti melibatkan diri atau berinteraksi secara langsung pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek dengan mengumpulkan data secara sistematis dari data yang diperlukan.

#### **b. Wawancara**

Sumber data yang sangat penting dalam penelitian kualitatif ialah berupa manusia yang dalam posisi sebagai narasumber atau informan. Untuk mengum-pulkan informasi dari sumber data ini diperlukan teknik

wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam wawancara, peneliti menggunakan wawancara terbuka yang dimana pihak subyek atau terwawancara mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui apa maksud dan tujuan wawancara yang sedang dilakukan oleh peneliti.

Peneliti juga mengadakan wawancara mendalam adalah percakapan antara dua orang dengan maksud tertentu dalam hal ini antara peneliti dengan informan, di mana percakapan yang di maksud tidak sekedar menjawab pertanyaan dan mengetes hipotesis yang menilai sebagai istilah percakapan dalam pengertian sehari-hari, melainkan suatu percakapan yang mendalam untuk mendalami pengalaman dan makna dari pengalaman tersebut.

Dalam memilih informan pertama, yang dipilih adalah informan yang memiliki pengetahuan khusus, informatif dan dekat dengan situasi yang menjadi fokus penelitian, di samping memiliki status tertentu, Camat Sei Tualang Raso diasumsikan memiliki banyak informasi tentang hal yang dibutuhkan dalam penelitian ini dan kepala sekolah dipilih sebagai informan pertama untuk di wawancarai.

Topik wawancara selalu diarahkan pada pertanyaan selalu diarahkan pada pertanyaan yang terkait dengan fokus penelitian. Hal ini

dilakukan untuk menghindari wawancara yang melantur dan menghasilkan informasi yang kosong selama wawancara. Wawancara bisa dilakukan dengan perjanjian terlebih dahulu, atau dapat pula dilakukan secara spontan sesuai dengan kesempatan yang diberikan oleh informan.

Melakukan wawancara, disediakan perekam suara bila diizinkan oleh informan, tetapi tidak diizinkan peneliti akan mencatat kemudian menyimpulkan. Sering dialami bahwa ketika dipadukan dengan informasi yang diperoleh dari informan lain, sering bertentangan satu dengan yang lain. Sehingga data yang menunjukkan ketidak sesuaian itu hendaknya dilacak kembali kepada subyek terdahulu untuk mendapatkan kebenaran atau keabsahan data. Dengan demikian wawancara tidak cukup dilakukan hanya sekali.

### c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda atau lain sebagainya (Suharsimi : 20). Pada sebuah penelitian, teknik dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung. Di samping itu data dokumentasi diperlukan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Peneliti dalam hal ini menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data yang berupa arsip-arsip, catatan-catatan, buku-buku yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai negeri Sei Tualang Raso, seperti peraturan wali

kota tentang tambahan penghasilan pegawai, Jam kerja dan lain sebagainya.

### 3.4. Informan Penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, antar lain :

#### a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

- Camat Sei Tualang Raso
- Sekretaris Camat Sei Tualang Raso
- SUBBAG Umum Perlengksan dan Kepegawaian
- SUBBAG Program dan keuangan
- Seksi Pemerintahan
- Seksi Kesejahteraan Sosial
- Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

#### b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan di catat oleh pihak lain). Adapun data sekunder untuk penelitian ini diambil dari arsip penunjang dan data hasil observasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Semua data tersebut diharapkan mampu memberikan deskripsi tentang Motivasi kerja Pegawai negeri sipil kec Sei Tualang Raso.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Lexy : 248). Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan atau persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Adapun metode yang digunakan untuk mengelola data kualitatif adalah dengan menggunakan metode induktif.

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya. Analisa ini perlu dilakukan untuk mencari makna. Dalam penelitian kualitatif analisis data dalam prakteknya tidak dapat dipisahkan dengan proses pengumpulan data, dan dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai. Dengan demikian secara teoritik, analisis dan pengumpulan data dilaksanakan secara berulang-ulang untuk memecahkan masalah.

Nasution mengatakan bahwa data kualitatif terdiri atas kata-kata bukan angka-angka, dimana deskripsinya memerlukan interpretasi, sehingga diketahui makna dari data. Menurut Miles dan Huberman, bahwa analisis data penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu:

- 1) Reduksi data (*data reduction*),
- 2) Penyajian data (*data displays* dan
- 3) Penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/veriffication*).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan menerangkan proses berfikir induktif yaitu berangkat dari faktor-faktor khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit kemudian dari faktor-faktor atau peristiwa yang khusus dan konkrit kemudian itu ditarik generalisasi yang bersifat umum.

Adapun teknik analisis data yang akan dilakukan peneliti yaitu :

#### 1. Reduksi data

Data yang diperoleh di lapangan sebelum dilakukan laporan lengkap dan terperinci disortir dulu, yaitu yang memenuhi fokus penelitian. Dalam mereduksi data, semua data lapangan ditulis sekaligus dianalisis, direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sehingga disusun secara sistematis dan lebih mudah dikendalikan.

#### 2. Penyajian data

Dalam penelitian ini peneliti akan menyajikan data dalam bentuk laporan berupa uraian yang lengkap dan terperinci. Ini dilakukan peneliti agar data yang diperoleh dapat dikuasai dengan dipilah secara fisik dan dipilah kemudian dibuat dalam kertas dan bagan.

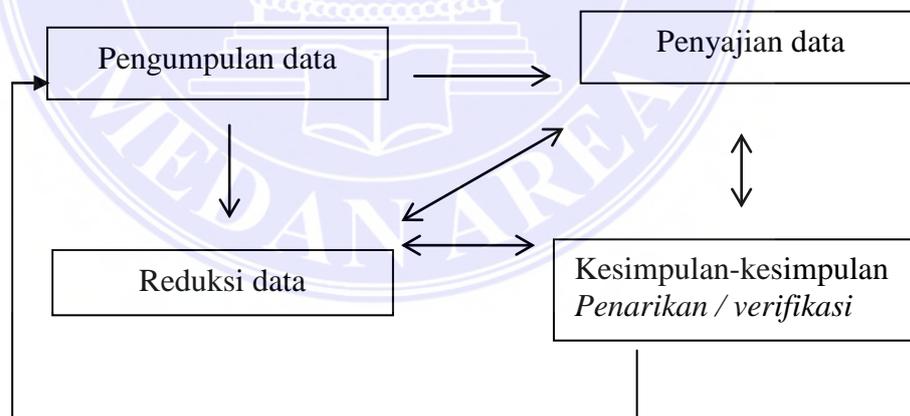
#### 3. Menarik kesimpulan

Dalam penelitian ini, setelah dilakukan verifikasi maka akan ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini. Yaitu dengan cara mencari makna fokus penelitian.

Peneliti melakukan verifikasi dan menarik kesimpulan guna mencari makna yang terkandung di dalamnya. Pada awalnya kesimpulan yang dibuat bersifat tentatif, kabur, dan penuh keraguan, tetapi dengan bertambahnya data dan pembuatan kesimpulan demi kesimpulan akan ditemukan data yang dibutuhkan.

Berikut adalah “model interaktif” yang digambarkan oleh Miles dan Huberman, seperti yang dikutip oleh Ibrahim :

Bagan 3.1 Teknik analisis data



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. ASN di Kantor Camat Kecamatan Sei Tualang Raso secara keseluruhan telah menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, kebijakan pemda dan TPP-ASN yang memadai merupakan unsur paling tinggi dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, sebaliknya ketatnya jam kerja dan sangsi-sangsi yang dikeluarkan Pemerintah Kota Tanjungbalai juga jadi pendorong motivasi yang paling rendah.
2. Tingkat kepuasan kerja ASN masuk kedalam kriteria tinggi, artinya secara keseluruhan karyawan telah merasa puas atas gaji, promosi, rekan kerja dan kebijakan yang dilakukan oleh atasan. Hal ini berarti efektivitas kepemimpinan dalam Instansi telah berjalan dengan baik, sehingga memberikan kepuasan yang tinggi bagi pegawai, sebaliknya beban pekerjaan yang tinggi telah menyebabkan tingginya rasa tidak puas karyawan. Maka dari itu kinerja ASN di Kantor Camat Kecamatan Sei Tualang Raso didapat hasil bahwa kinerja pegawai masuk dalam kriteria tinggi.

## 5.2. SARAN

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Atasan yang ada diharapkan dapat senantiasa mengarahkan usaha-usaha dari bawahannya agar sesuai dengan yang diharapkan. Atasan sangat perlu menjaga konsistensi dari kinerja pegawai, atasan juga dapat membuat sebuah peraturan bersama dengan seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kecamatan Sei Tualang Raso dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara dan menjunjung tinggi kepentingan masyarakat
2. Kenyamanan lingkungan kerja harus menjadi salah satu perhatian utama pembenahan di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Sei Tualang Raso. Lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi pegawai bekerja lebih baik.
3. Penulis juga menyarankan agar dilakukan analisis jabatan, analisis ini penting untuk mengetahui kebutuhan pegawai disetiap bagian di Kantor Camat Kecamatan Sei Tualang Raso, kebutuhan pegawai dalam konteks ini tentu tidak hanya berkaitan dengan kuantitas, akan tetapi juga akan kualitas SDM yang diperlukan sehingga di dalam menjalankan tugasnya dapat berdaya guna dan berhasil guna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Rosda Karya Remaja
- Ali Saukah. et.al. 2002. *Pedoman Penukisan Karya Ilmiah Skripsi, Tesis, Disertasi, Artikel, Makalah, Laporan penelitian*. Surabaya: Biro Akademik, Perencanaan dan Sistem Informasi Bekerja sama dengan Penerbit Universitas Negeri Malang
- Burhanudin, 1986, *Administrasi Kepegawaian; Suatu tinjauan Analitik*. Jakarta:
- C.S.T Kansil. 1979. *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Jakarta: Pradnya Paramitha
- Donald Ary, Lucy Cheeser Jacobs dan Asghar Razavieh. 1982. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, terj. Arief Furchan. Surabaya: Usaha Nasional
- Elliot et al. 2000. *Educational Psychology: Efective Teaching, Effective Learning, 3rd edition. United States of America: Mc Graw Hill Companies.*
- Hamalik, Oemar . 2002. *Psikologi Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Al gensindo
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Melayu.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.  
Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Imam Suprayogo dan Tobroni. 2003.*Metodologi Penelitian Sosial-Agama*,Bandung: Remaja Rosdakarya
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 1999. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- M. Subana dan Sudrajat. 2001.*Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV. Pustaka Setia  
Nana Sudjana. 1989. *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*.Bandung: Sinar Baru
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Marzuki.1983. *Metodologi Riset*,Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi- UII
- Mathis, Robert L. dan Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis. Palu: Universitas Tadakulo.
- Nugroho, Rahmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro. Pradnya Paramitha
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*: Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi* (Edisi 12).

Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid,

Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks

S. Margono. 2005 *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta

Sastra Djatmika dan Marsono. 1995. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Djambatan

Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.

Sri Hartini dan Setiajeng kadarsih. 2004. *Diklat Hukum Kepegawaian*. Purwokerto : Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman,

Suharsimi Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian*. . Jakarta: Rineka Cipta

Sumadi Suryasubrata. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar*

*Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

W.J.S Poerwadarminta. 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka,

