

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR CAMAT
LINGGABAYU KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

OLEH:

FICKY FERDIANSYAH

188520037



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2023

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 7/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)7/7/23

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR CAMAT
LINGGABAYU KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

OLEH:

FICKY FERDIANSYAH

188520037

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2023

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 7/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)7/7/23

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
(ASN) Pada

Kantor Camat Linggabayu Kabupaten Mandailing Natal.

Nama : FICKY FERDIANSYAH

NPM : 188520037

Program Studi : Administrasi publik

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs Indra Muda, M.AP

Walid Mustafa S.Sos, M.I.P

Mengetahui:

Ka.Prodi Administrasi Publik



Dra. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si,



Khairunniswah Lubis, S.Sos, M.I.Pol,

Tanggal Lulus : 13 Mei 2023

LEMBAR 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 kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Februari 2023



FICKY FERDIANSYAH
188520037

LAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ficky Ferdiansyah
NPM : 188520037
Program studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, maka dengan ini saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti (*Nonexclusive Royalty-free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Camat Linggabuyu Kabupaten Mandailing Natal". Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat serta mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataannya ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 17 Februari 2023
Yang Menyatakan,

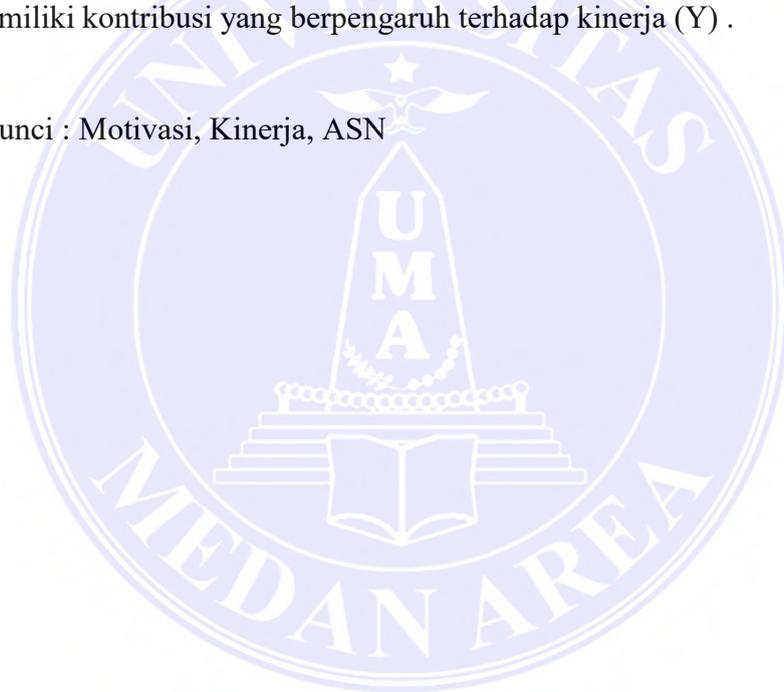


FICKY FERDIANSYAH
188520037

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Camat Linggabayu Kabupaten Mandailing Natal” Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu dan merupakan sentral dalam dunia psikologi. bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor camat LinggaBayu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana data dinyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara kantor camat LinggaBayu. Berdasarkan hasil signifikan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,373 dengan taraf signifikansi 0.000 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X memiliki t hitung yakni 5,373 dengan t tabel = 1,684 (df 33 dengan signifikansi 0,05) . jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) .

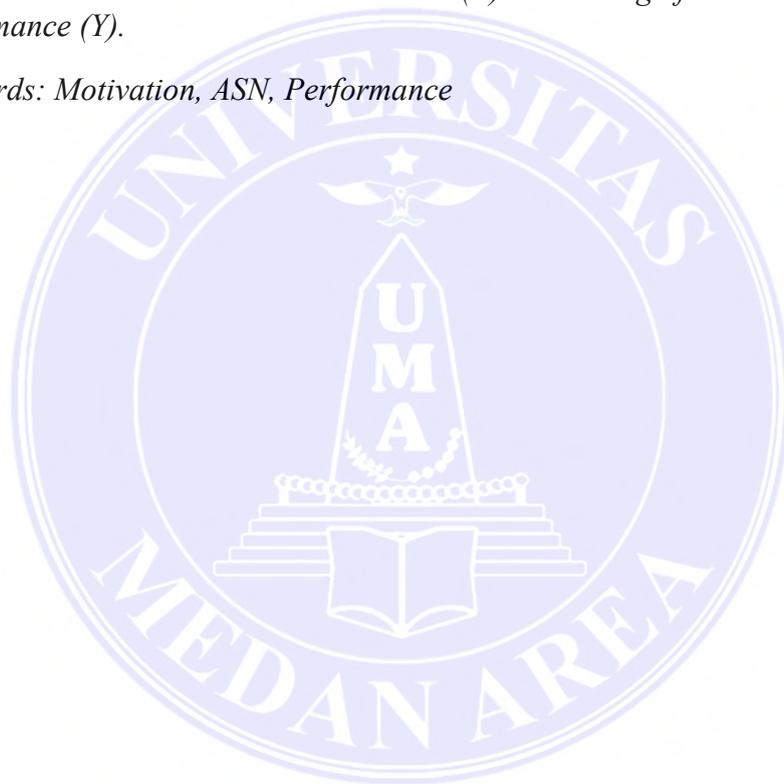
Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, ASN



ABSTRACT

This study entitled "The Influence of Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus (Asn) at the Linggabayu Subdistrict Office, Mandailing Natal Regency" aims to determine the effect of motivation on the performance of the State Civil Apparatus at the LinggaBayu subdistrict office. This research is a type of quantitative research in which the data is expressed in numbers and analyzed by statistical techniques. The results showed that motivation had an effect on the performance of the state civil apparatus at the LinggaBayu subdistrict office. Based on the significant results that the motivation variable has a t-count value of 5.373 with a significance level of 0.000 based on these results it can be seen that H_1 is accepted and H_0 is rejected. Variable X has a t count of 5.373 with t table = 1.684 (df 33 with a significance of 0.05). so t count > t table so it can be concluded that the motivation variable (X) has a significant contribution to performance (Y).

Keywords: Motivation, ASN, Performance



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Ficky Ferdiansyah, dilahirkan di kelurahan Simpanggambir kabupaten madina pada tanggal 20 september 2000 dari ayah Amansyah Rangkuty dan ibu Annum NST merupakan anak kedua dari empat bersaudara.

Penulis memulai pendidikan bersekolah di SDN 285 Simpanggambir Kabupaten Madina pada tahun 2006, dan melanjutkan ke tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), di SMP N 1 Lingga Bayu pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 LinggaBayu pada tahun 2015. Pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan penulis pernah mengikuti organisasi internal kampus yaitu HIMAP (Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik) dan juga eksternal kampus yaitu PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) serta organisasi daerah kecamatan LinggaBayu yaitu HML (Himpunan Mahasiswa LinggaBayu).

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Dan tidak lupa penulis panjatkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suritauladan yang baik bagi umatnya dan untuk berbuat kebajikan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan bagi setiap mahasiswa Universitas Medan Area fakultas ilmu sosial dan ilmu politik pada program studi Administrasi Publik, selain itu juga merupakan suatu bukti bahwa mahasiswa telah menyelesaikan kuliah jenjang program strata-1 dan untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Publik.

Adapun judul yang diajukan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Camat Linggabayu Kabupaten”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini dapat selesai dengan lancar karena tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Amansyah Rangkuty, dan Ibu Annum NST selaku orang tua tercinta serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan yang tiada henti kepada saya, memberikan nasihat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya ini.

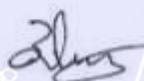
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dra. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol, selaku ketua prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Indra Muda, M.AP., Selaku Dosen Pembimbing I saya. saya ucapkan banyak terima kasih karna telah membimbing saya dan memberikan motivasi kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya.
6. Bapak Walid Mustafa S, Sos MIP, Selaku Dosen Pembimbing II saya. Saya ucapkan banyak terima kasih yang telah memberi arahan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya.
7. Ibu Chairika, S.AP, M.AP, Selaku Dosen Sekretaris yang telah membeikan banyak arahan kepada saya untuk saya dapat menyelesaikan skripsi tersebut.
8. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik serta seluruh staf administrasi Fisipol Universitas Medan Area.
9. Terima kasih kepada Bapak Camat Lingga Bayu Kabupaten Madina dan seluruh staff yang telah memberikan saya banyak informasi untuk melengkapi skripsi saya.
10. Kepada sahabat yang menemani dan membantu dari awal perkuliahan sampai pada proses skripsi ini Sukma Dewi S.Pd.

11. Kepada kakak saya Winda Ayu Lestari, S.Kep, Nurse yang selalu memberikan nasihat dan motivasi selama perkuliahan sampai proses pembuatan skripsi ini

12. Seluruh teman Program Studi Administrasi Publik tahun ajaran 2018 yang telah sama-sama berjuang dalam menempuh pendidikan tinggi, serta memberikan kesan yang sangat berharga selama perkuliahan.

Penulis tentunya menyadari pembuatan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis berharap kepada semua pihak agar dapat menyampaikan kritik dan saran yang membangun untuk menambah kesempurnaan skripsi ini dengan senang hati.

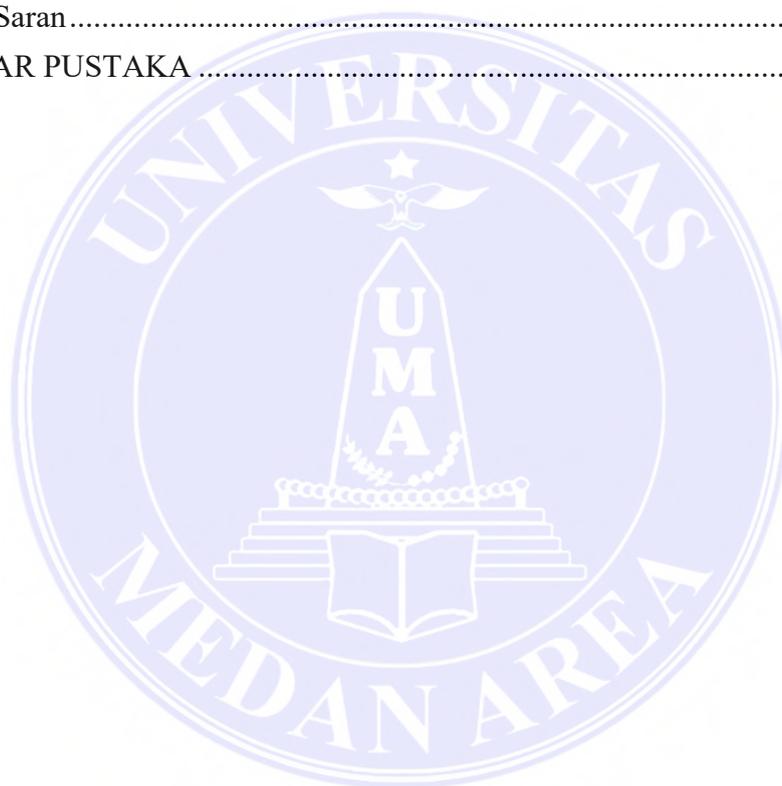
Medan, 17 Februari 2023
Penulis


FICKY FERDIANSYAH
188520037

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viiviii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Kinerja Pegawai.	5
2.1.1 Pengertian kinerja Pegawai	5
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	5
2.1.3. Indikator Menilai Kinerja Pegawai	7
2.2. Motivasi Kerja.....	8
2.2. 1. Pengertian Motivasi Kerja.....	8
2.2.2 Peran Pemimpin Sebagai Penggerak Motivasi.....	10
2.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja	13
2.2.4. Manfaat Motivasi Kerja.....	14
2.2. 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
2.2.6. Indikator Motivasi Kerja	16
2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	19
2. 4. Penelitian Terdahulu.....	21
2.5. Kerangka Pikir.....	22
2.6. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	24
3.3 Penentuan Populasi dan Penentuan Sampel	25
3.3.1 Penentuan Populasi.....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Definisi Operasional.....	26
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.6.1 Uji validitas	32
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen	33
3.6.3 Analisis regresi linear sederhana	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	36

4.1.1 Sejarah kantor camat Lingga Bayu	36
4.1.2 Visi Dan Misi	37
4.1.3 Gambaran Umum Kecamatan Lingga Bayu.	38
4.1.4 Struktur organisasi.....	39
4.1.5 Tugas dan Fungsi di Kantor Kecamatan Lingga Bayu.....	41
4.2 Penyajian Data.....	50
4.2.1 Tabulasi Data Karakteristik Responden.....	50
4.3 Analisis dan Interpretasi	54
4.3.1 Hasil Analisis Data	54
4.3.2. Analisis Uji Hipotesis.....	57
4.4 Pembahasan	60
BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64



DAFTAR TABEL

Table 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	24
Table 4.1 Data Penduduk Kecamatan Lingga Bayu	38
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia	50
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	51
Tabel 4.5 Deskripsi jawaban responden tentang motivasi (X).....	52
Tabel 4.6 Deskripsi jawaban responden tentang kinerja ASN (Y).....	53
Tabel 4.7 Hasil uji validitas.....	55
Tabel 4.8 Hasil uji realibilitas	56
Tabel 4.9 Hasil uji koefisien regresi.....	57
Tabel 4.10 Hasil uji regresi linier sederhana	57
Tabel 4.11 Hasil uji koefisien regresi motivasi (X) dan kinerja ASN (Y)	58
Tabel 4.12 Hasil uji F	59

DAFTAR GAMBAR

G/ambar 2.1 kerangka konsep.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Camat Lingga Bayu Kabupaten Mandailing Natal.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Analisis Distribusi Frekuensi
- Lampiran 4 : Uji Reliability dan Validitas
- Lampiran 5 : Uji Hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu dan merupakan sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, yang disebabkan faktor-faktor yang berbeda. Individu akan termotivasi karena mereka dapat menilai suatu kegiatan, atau adanya paksaan yang kuat dari luar.

Manajemen yang baik pada suatu organisasi sangat tergantung di kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan kontrol tidak terkecuali pada kantor Kecamatan. Kantor Kecamatan mempunyai pemimpin yang disebut dengan Camat. Camat perlu memiliki serta menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang Camat dituntut memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki dalam organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat buruk. Terlalu sering pemerintah lengah dalam hal ini, tanpa disadari ini menjadi

penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi pemerintahan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Didalam dunia kerja hamper dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Cara ini dapat ditempuh dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh aparatur sipil Negara

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab pimpinan merupakan panutan serta teladan bagi bawahan. dengan demikian Jika dalam suatu organisasi ingin mempunyai kinerja yang tinggi maka dibutuhkan kepemimpinan yang bisa menggerakkan para bawahan, sebagai akibatnya bawahan akan terpacu dan termotivasi buat melakukan pekerjaan dengan arah dan kinerja yang tinggi.

Secara khusus pada Kantor Camat Lingga Bayu terdapat permasalahan yaitu pada pegawai yang kurang optimal dalam bekerja, dan juga seorang Camat yang masih kurang aktif dalam hal komunikasi dan kurang ketegasan dari diri pemimpin untuk mengatur atau memberikan arahan kepada pegawainya, selain itu kurang kedisiplinan pegawai dan ketidak tepatan waktu pegawai saat jam kerja dimulai dari masuk kerja hingga pulang kerja. Keadaan ini menjadi permasalahan

yang harus dipecahkan oleh Camat sebab harus ada tindakan yang dilakukan oleh Camat agar dapat meningkatkan motivasi untuk menunjang kinerja pegawai.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut ialah dengan cara pemimpin memotivasi diri agar dapat memberikan arahan yang baik kepada pegawai untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas bahwa pentingnya motivasi pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai melalui judul Penelitian tentang “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR CAMAT LINGGABAYU KABUPATEN MANDAILING NATAL” ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pemimpin di instansi yang bersangkutan, yaitu di Kantor Camat LinggaBayu dalam menerapkan bentuk strategi motivasi yang tepat guna meningkatkan kinerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat diambil rumusan masalah dari penelitian yaitu :

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor camat LinggaBayu

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor camat Lingga Bayu

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Sebagai bahan masukan kepada pemerintah daerah, agar dalam melaksanakan tugas lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan harapan bersama.
- 2) Dapat memperoleh pengetahuan mengenai besarnya pengaruh Motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di SKPD Kabupaten Madina Kec.Lingga Bayu.
- 3) Dapat dijadikan sebagai suatu referensi serta bahan informasi dalam pembangunan ilmu administrasi sebagai sebuah cabang dari pada ilmu sosial.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai.

2.1.1 Pengertian kinerja Pegawai

Pegawai atau karyawan dalam organisasi formal mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian harus diusahakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja yang baik dari bawahan nya untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Wilson Bangun (2012:231) dalam bukunya menyatakan bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut A. Dale Timpel dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2005:15) mengatakan bahwa, faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu memiliki motivasi tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja,

dan iklim organisasi. Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:14) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individu yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a) Persepsi
 - b) Attitude
 - c) Personality
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
 1. Sumber daya
 2. Kepemimpinan
 3. Penghargaan
 4. Struktur
 5. Job design

Menurut Robbins Stephen P. (2013:121) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi
- 2) Kepemimpinan
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Kemampuan kerja
- 5) Inisiatif
- 6) Motivasi
- 7) Daya tahan/kehandalan
- 8) Kuantitas pekerjaan
- 9) Disiplin kerja

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat diuraikan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- 1) Faktor intern

Faktor intern merupakan faktor dari dalam pribadi pegawai seperti; kualitas pekerjaan, kemampuan pekerjaan, inisiatif, kehandalan pegawai,

disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat tercipta apabila munculnya motivasi dalam diri pegawai.

2) Faktor ekstern

Faktor ekstern merupakan faktor dari luar seperti; iklim organisasi, penghargaan, dan sumber daya manusia organisasi.

2.1.3. Indikator Menilai Kinerja Pegawai

Selanjutnya untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara tergantung pada pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P, Robbins dalam Bernadin (2013:260) yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, efektivitas, kehadiran, kemampuan kerja sama.

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

f) Kemampuan kerja sama

Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat disesuaikan oleh satu orang pegawai saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama aparat pegawai.

2.2. Motivasi Kerja

2.2. 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut KBBI motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan tertentu dalam mencapai tujuan. Dalam pengertian bahwa motivasi yaitu dorongan atau arahan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dimana sadar atau tidak sadar usaha yang telah dilakukan tersebut mendapat kepuasan dari hasil akhir karena pemimpin.

Motivasi adalah tindakan yang mempengaruhi para bawahannya dalam hal mendorong, mengatur, serta mengarahkan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Siagian (2003:89) bahwa “memotivasi sebagai pendorong yang mengakibatkan bawahannya mau dan rela untuk menyerahkan ke mampuan dalam tindakan yang berupa keterampilan dan keahlian dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi”.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi Barelson dan Steiner dalam

Wahjosumidjo (2007:178). Jadi, dapat diartikan motivasi menurut Barelson dan Steiner “didorong keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan dan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan”.

Sedangkan Marihot Tua Efendi Harinandja (2002:321) berpendapat “motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Pengarahan dan pengendalian yang dimaksud pengarahannya disini adalah menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus kerjakan, sedangkan pengendalian menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal yang telah diinstruksikan.

Herzberg dalam Hani Handoko T (2008:259) mengemukakan, “umumnya pegawai baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan”. Tetapi, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, tanggung jawab. Herzberg membedakan antara yang mereka sebut “motivator” dan faktor-faktor pemeliharaan. Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktifitas. Perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan

mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2.2.2 Peran Pemimpin Sebagai Penggerak Motivasi

Peran pemimpin dalam mendorong, mengatur, dan mengarahkan bawahannya haruslah memiliki tekad yang kuat dalam mempengaruhi bawahannya. Kartono (2011:51) menyatakan “pemimpin yaitu pribadi yang memiliki wibawa dan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan usaha untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu”. Kartono (2011:38) juga mengemukakan bahwa “seorang pemimpinlah yang mempunyai kesempatan besar dalam mengubah jerami menjadi emas, dalam artian seorang pemimpinlah yang paling berpotensi besar dalam membawa organisasinya menuju kesuksesan”.

Seorang pemimpin memiliki kewenangan dalam memberikan suatu arahan maupun panutan kepada setiap bawahannya. Menurut Schutz dalam buku Mar’at (1984:32) mengatakan bahwa “fungsi pemimpin dalam organisasi yaitu adalah memantapkan dan menetapkan tingkatan tujuan dan nilai kelompok serta membantu para anggotanya dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kebutuhan operasional”. Dalam suatu kepemimpinan ada 5 gaya atau tipe dalam memimpin suatu organisasi yaitu tipe Otoriter, tipe paternalistik, tipe

laissez fairez, typedemokratik, dan tipe kharismatik.

Pemimpin otoriter sering kita dapatkan secara umum karena orang dengan pemimpin otoriter dapat diandalkan terutama dikaitkan dengan meningkatnya kuliatas dari organisasi. Seorang pemimpin tipe otoriter mengharuskan para bawahannya mengikuti keputusan dan aturan dari pemimpinnya. Seseorang dalam tipe ini biasanya memiliki ciri-ciri utama yaitu lebih menonjolkan dirinya yang berlebihan, gila hormat (*megalomaniac*), tujuan harus sama dengan tujuan pribadinya, setiap perintah yang diberikan wajib untuk dilaksanakan sehingga menimbulkan efek ketakutan.

Seorang dengan tipe pemimpin paternalistik identik dengan sikap dan perilaku yang “*figure head*”. Dengan perilaku seperti ini mengakibatkan sikap merasa paling tahu dengan gaya menggurui sehingga tidak memberikan peluang kepada anggota untuk menunjukkan kreatifitas dan inovasinya, anggota tentunya tidak akan terdorong untuk mandiri karena takut akan kegagalan. Dalam tipe paternalistic ini pasti memiliki dampak negatif dan positif kepada bawahannya. Adapun beberapa ciri dari tipe paternalistik, yaitu: senang untuk menonjolkan diri, sikap paling tahu, dan menganggap bawahannya seperti anak-anak. Namun hal positif yang menjadi tipe paternalistik adalah pemimpin yang memiliki sifat melindungi karena dalam tipe ini tidak mendorong para bawahannya untuk mengambil resiko.

Pemimpin dengan tipe Laissez Faire memiliki sikap yang santai, tidak ingin mengambil resiko dalam bertindak, Adapun ciri-ciri dari tipe pemimpin laissez fairez ini, yaitu: gaya santai, melimpahkan wewenang pada bawahannya, memperlakukan rekan sebagai teman, dan suka berinteraksi. Seseorang dengan tipe

pemimpin seperti ini, bukanlah pemimpin yang efektif karena setiap organisasi memiliki masalah dan apabila seorang pemimpin dengan memiliki tipe *laissez faire* yang tidak memberikan sanksi kepada anggotanya akan mengakibatkan anggotanya akan terus melakukan kesalahan dan mengulangnya kembali.

Setiap orang pasti mendambakan pemimpin yang demokratis dan menjadi tipe yang ideal. Adapun ciri-ciri dari tipe demokratis, yaitu: mengakui harkat dan martabat manusia; menerima pendapat; mampu membaca situasi; dan mendorong bawahan mengembangkan kreatifitas. Dalam tipe ini, seorang pemimpin tidak ragu membiarkan para bawahannya mengambil resiko sehingga pemimpin ini mempunyai sifat mendidik dan membina, ketika bawahannya berbuat kesalahan dalam bekerja, tidak serta merta langsung menghukum atau tindakan punishment. Ciri positif inilah yang mengakitbkan banyak para bawahan yang mendambakan tipe demokratis. Namun, tipe ini tidaklah sembarang dalam menerapkannya, tetapi harus disesuaikan dengan situasi yang nyata yang dihadapi oleh organisasi. Pemimpin dengan tipe kharismatik adalah pemberian Tuhan Yang Maha Esa sehingga tidak semua orang bisa memiliki tipe yang berkharisma. Biasanya seseorang pemimpin yang memiliki tipe ini memiliki ciri: percaya diri yang besar; mempunyai visi; keyakinan yang kuat; dan tidak berperilaku stereotip. Pemimpin tipe kharismatik adalah pemimpin yang mampu membaca situasi organisasi dan mampu mengenali karakteristik para bawahannya. Salah satu yang berpotensi dalam tipe kharismatik yaitu peranan agen perubahan dalam artian siap membawa perubahan bagi organisasinya.

Pemimpin pasti memiliki motivasi tersendiri dalam mempengaruhi para bawahannya dengan berbagai cara atau metode, sedemikian yang dikatakan oleh

Allen pemimpin yang dapat menginspirasi; pemimpin yang dapat melakukan dorongan; dan pemimpin dapat memberika desakan atau paksaan bila perlu (Deta. P.H dkk 2022:91).

Adapun berbagai cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yaitu: Pemimpin yang dapat menginspirasi, Pemimpin yang dapat melakukan dorongan, dan Pemimpin dapat memberikan desakan atau paksaan bila perlu. Tujuan adanya motivasi dari seorang pemimpin adalah untuk mempertahankan keaktifan dan semangat kerja bawahannya, sehingga para bawahannya dapat bekerja secara produktif dan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan suatu amanah yang diberikan oleh pemimpin.

2.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

a. Teori Hierarki Maslow

Teori Hierarki ini dikemukakan seorang psikologi bernama Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan hirarkinya antara lain mulai dari kebutuhan yang mendasar sampai kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan teori Maslow atau teori Hirarki kebutuhan. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2006:152) Hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis: merupakan kebutuhan dasar seseorang yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, udara, air, dll.
- 2) Kebutuhan keselamatan: Kebutuhan ini juga penting bagi manusia. Semua orang menginginkan keamanan kerja, perlindungan terhadap bahaya, keamanan properti, dan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial: Kebutuhan ini menjadi penting karena manusia pada hakikatnya tidak bisa hidup sendiri, manusia butuh orang lain sebagai bentuk interaksi sosial. Seperti cinta, kasih sayang, rasa memiliki, persahabatan, percakapan, dan lainnya.

- 4) Kebutuhan penghargaan: Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menghargai diri sendiri, pengakuan dan rasa hormat dari orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri: Ini adalah kebutuhan dari tatanan tertinggi dan kebutuhan ini ditemukan pada orang yang sebelumnya kebutuhannya dipenuhi.

b. Teori Kebutuhan McClelland

Seorang psikolog dari Amerika Serikat bernama David McClelland mengemukakan hubungan antara kebutuhan pencapaian, afiliasi dan kekuasaan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan pencapaian
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

c. Teori ERG Alderfer

Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul “An Empirical Test of a New Theory of Human Need”. Teori tersebut adalah teori alternative terhadap teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan tiga kebutuhan manusia antara lain:

- 1) kebutuhan Eksistensi merupakan kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman.
- 2) Kebutuhan Hubungan merupakan kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan Pertumbuhan merupakan kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

2.2.4. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena

bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan terselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang didorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang lebih tinggi menghasilkan sesuai target yang pegawai tetapkan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang akan tinggi

2.2. 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sondang P. (2003:80) sebagai berikut:

1) Karakteristik biografikal

Karakteristik biografikal ini terkait dengan individu yang bersangkutan seperti:

- a) Umur
- b) Jenis Kelamin Implikasi
- c) Status perkawinan
- d) Jumlah Tanggungan
- e) Masa Kerja

2) Kepribadian Telah dimaklumi bahwa sebagai individu, setiap orang mempunyai jati diri yang khas. Karena itulah sering dikatakan bahwa setiap orang sesungguhnya makhluk yang unik di alam semesta ini tanpa duplikat.

Karena itu kepribadian ini dapat digunakan untuk pimpinan dalam menentukan teknik motivasi yang paling tepat sesuai dengan kepribadiannya.

- 3) Persepsi Apabila seseorang berbicara tentang persepsi, yang dapat dikatakan apa yang ingin dilihat oleh seseorang belum tentu sama dengan fakta sebenarnya. Implikasi dari semua itu (diri sendiri, sasaran persepsi, faktor situasi) terhadap penggunaan motivasi para bawahan sesungguhnya sangat besar. Mau atau tidak, disukai atau tidak, seseorang manajer harus memanfaatkan pengetahuan tentang persepsi bawahannya mengenai berbagai segi kehidupan organisasionalnya karena persepsi orang sangat berpengaruh pada perilakunya dan perilaku akan sangat berpengaruh pada motivasinya.
- 4) Kemampuan belajar Kemampuan belajar berarti berusaha mengetahui hal-hal baru, teknik baru, metode baru, cara berpikir baru, dan bahkan juga perilaku baru.
- 5) Nilai-nilai yang dianut Setiap orang menganut sistem nilai tertentu, yaitu berupa pola kelakuan atau alasan keberadaan seseorang. Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota. Dapat pula dikatakan bahwa sistem nilai seseorang adalah pendapatnya tentang norma-norma yang menyangkut hal-hal tertentu seperti yang baik, buruk, benar, atau salah.
- 6) Sikap para bawahan sangat penting mendapat perhatian karena meskipun sikap seseorang berbeda dari nilai yang dianutnya, terdapat kaitan yang erat antara keduanya. Secara konseptual, nilai memang lebih luas dari sikap. Seperti telah terlihat di muka, nilai menyangkut persepsi seseorang tentang yang baik, yang tidak baik, yang benar dan yang salah. Sedangkan sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
- 7) Kepuasan kerja ini memberi petunjuk bahwa terdapat paling sedikit empat faktor yang turut berperan, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang penuh tantangan
 - b. Penerapan sistem penghargaan yang adil
 - c. Kondisi yang sifatnya mendukung Kondisi kerja tidak terbatas pada tempat pekerjaan
 - d. Sikap rekan kerja
- 8) Kemampuan digolongkan menjadi dua jenis, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Misalnya dalam penempatan dalam hubungan ini pada umumnya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi, bukan kemampuan fisik dan sebaliknya.

2.2.6. Indikator Motivasi Kerja

Pimpinan sangat berperan dalam memotivasi bawahannya agar terciptanya kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, pimpinan

perlu mengetahui indikator-indikator apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai. Mengacu pada teori motivasi higienis atau teori dua faktor dari Herzberg dalam Hani Handoko T. (2003:260) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor pemuas motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan misalnya:
 - a) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
 - b) Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.
 - c) Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.
 - d) Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.
 - e) Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan skills pegawai. Ketika keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.
2. Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai yang keluar. Penerapan faktor pemeliharaan dapat dicontohkan seperti:
 - a) Kebijakan dan administrasi perusahaan Administrasi perkantoran juga meliputi perencanaan kerja untuk staf, pengawasan staf, dan meminta peralatan kantor yang baru dan perbaikan pada peralatan yang ada. Administrator perkantoran juga menangani tugas-tugas seperti payroll dan melaksanakan kebijakan dan perubahan di departemen. Mereka juga mendiskusikan masalah kinerja dengan pegawai dan bekerja dengan pihak manajemen yang lebih tinggi untuk membuka pendaftaran pegawai baru dan memecat pegawai.
 - b) Kualitas pengendalian teknik Pengendalian kualitas adalah aktifitas pengendalian proses untuk mengukur ciri-ciri kualitas produk,

membandingkan dengan spesifikasi atau persyaratan, dan mengambil tindakan penyehatan yang sesuai apabila ada perbedaan antara penampilan yang sebenarnya dan yang standar. Tujuan dari pengendalian kualitas adalah untuk mengendalikan kualitas produk atau jasa yang dapat memuaskan konsumen.

- c) Kondisi kerja meliputi seperti pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, hubungan kerja, kondisi iklim kerja dan lain-lain. Kondisi kerja yang mendukung pegawai akan meningkatkan motivasi serta kinerja dari pegawai.
- d) Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja.
- e) Status pekerjaan merupakan kedudukan atau posisi dalam suatu organisasi dalam bekerja.
- f) Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril.
- g) Kehidupan pribadi yaitu layak nya kebutuhan prestice atau pengakuan dalam bekerja di organisasi tempat dia bekerja.
- h) Penggajian Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Indikator pemberian motivasi menurut Hasibuan H. Malayu S. P

(2008:97)yaitu:

- 1) Gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Produktivitas kerja pegawai
- 4) Loyalitas dan kestabilan pegawai pada organisasi
- 5) Kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Kreativitas dan partisipasi pegawai yang tinggi
- 9) Tingkat kesejahteraan pegawai yang tinggi
- 10) Tingginya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya Sesuai indikator-indikator yang dikemukakan sebelumnya, indikator dalam motivasi cenderung berhubungan pada psikis pegawai.

2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja (*performance*) adalah motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk pegawai, yang menimbulkan usaha aparatur sipil Negara dan kemampuan ASN untuk melaksanakannya. Kinerja (*performance*) adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, seta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Suatu organisasi, baik industri maupun bisnis motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh pimpinan karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa pegawai atau individu dalam organisasi bersikap dan berperilaku tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja.

Pada dasarnya setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, dan pegawai tentu akan lebih senang bekerja jika memperoleh perhatian dari atasannya sehingga akan semakin giat bekerja. Selain itu dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada instansi.

Motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikan sebaik mungkin. Terpenuhi kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan baik dengan rekan kerja menjadi suatu

motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain.

Pegawai yang motivasinya tinggi dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula ini berarti pegawai tersebut mengalami kepuasan. Pegawai yang puas akan berdampak pada hasil kerjanya dan pada akhirnya organisasi berkembang.

Perkembangan organisasi inilah yang akan dinikmati pegawai tersebut. Dan apabila pegawai tidak mendapat kepuasan dari pekerjaannya maka semangat kerja akan naik sehingga organisasi akan mengalami kemajuan. Karena itulah atasan harus tahu bagaimana caranya memotivasi bawahannya.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk suatu kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan yang merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pegawai mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan.

Berdasarkan kajian diatas bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara dapat meningkatkan semangat kerja aparatur sipil Negara dimana ASN akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja aparatur sipil Negara keuntungan yang didapat oleh suatu instansi adalah mendapatkan penghasilan (*outcome*) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara harus terus dilakukan.

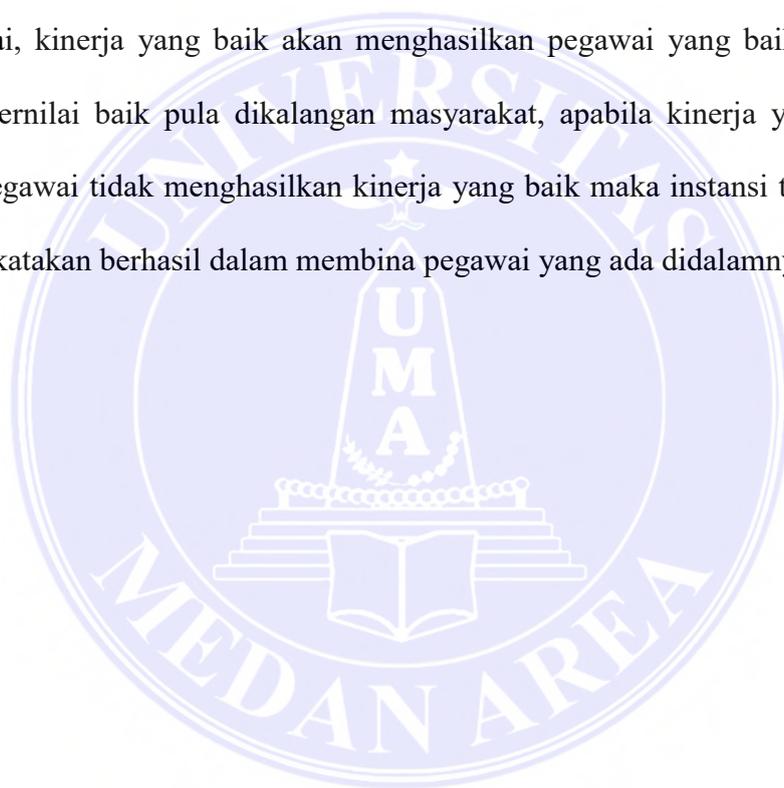
2. 4. Penelitian Terdahulu

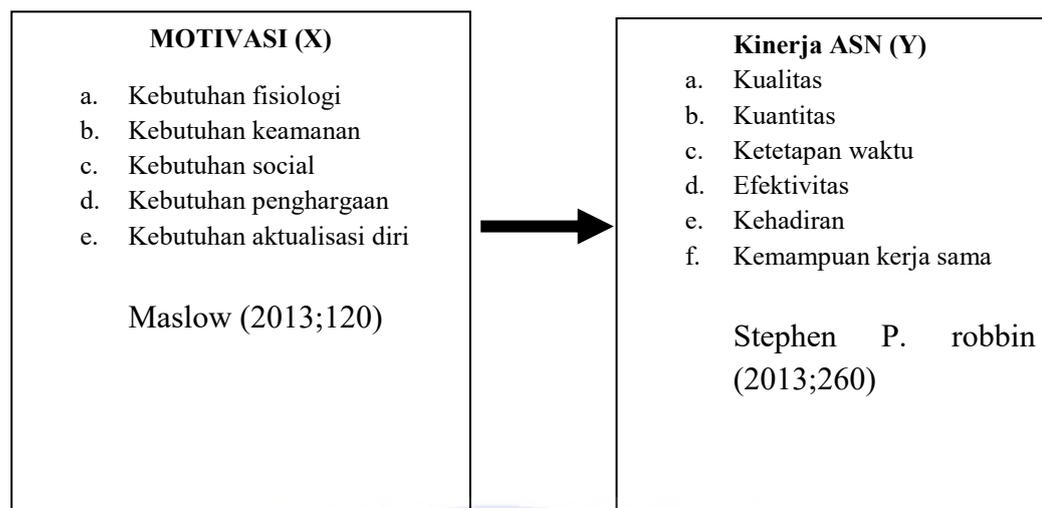
NO	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Kunti Aprilia Lisanti (2013)	Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas Tenaga kerja	Motivasi kerja (X1) Produktivitas kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga ker
2	Tri Wahyuni (2013)	Pengaruh Efektivitas komunikasi antar Pribadi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Efektivitas komunikasi Antar Pribadi (X1) Motivasi Kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji analisis yang dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa efektivitas komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel yang dimiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja
3	Sindi Larasati (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Variabel motivasi kerja pada penelitian terdiri tiga variabel yaitu Kebutuhan Prestasi (X1) Kebutuhan Afiliasi (X2) Dan Kebutuhan Kekuasaan (X3)	Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi

2.5. Kerangka Pikir

Motivasi yang diberikan akan mengarahkan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan yang diinginkan atasan yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja atau kinerja pegawai. Melalui motivasi, pegawai memiliki arah dan sikap dan perilakunya menuju arah dan sikap yang dikehendaki oleh organisasi demi mencapai tujuan bersama.

Kinerja adalah sumber dari segala hasil yang telah dicapai oleh setiap pegawai, kinerja yang baik akan menghasilkan pegawai yang baik dan instansi akan bernilai baik pula dikalangan masyarakat, apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak menghasilkan kinerja yang baik maka instansi tersebut belum bisa dikatakan berhasil dalam membina pegawai yang ada didalamnya.





Gambar 2.1 kerangka konsep

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Camat Lingga Bayu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, dimana data yang nyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positifisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini penulis langsung mengamati dan meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor camat LinggaBayu .

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dan tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Lingga Bayu Kabupaten Mandailing Natal, dan dilaksanakan pada bulan September sampai selesai 2022.

Tabel.3.1. Rincian Waktu Penelitian

No	Urutan Kegiatan	Okt 2021	Jan 2022	Mr t 2022	Ap r 2022	Okt 2022	No v 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mr t 2023	Ap rl 2023	Mei 2023
1	Pengajuan Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												

4	Perbaikan Proposal												
5	Penelitian												
6	Penyusunan Skripsi												
7	Seminar Hasil												
8	Perbaikan Skripsi												
9	Sidang Meja Hijau												

3.3 Penentuan Populasi dan Penentuan Sampel

3.3.1 Penentuan Populasi

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada kantor camat linggabayu sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling*. Sampel dipilih insidental yaitu pada saat peneliti berada dilokasi penelitian, siapa saja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada dijadikan sampel.

2. Sampel Penelitian

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hali ini sering digunakan apabila jumlah populasi relative kecil. istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2010:85).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh data yang

diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah suatu usaha untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang berstandar. Tujuan observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati motivasi dan kinerja ASN pada kantor camat linggabayu.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui. Data dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner langsung pada para responden. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data dari jawaban responden yang menjadi objek penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data mengenai suatu hal atau variabel yang berupa (catatan, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya). Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen, data, arsip, yang berupa peristiwa atau keadaan masa lampau.

3.5 Definisi Operasional

1. Definisi operasional variable

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian, variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel *independent* dan *dependent*. Variabel *Independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahan pada variabel *dependent*. Dalam variabel ini yang menjadi variabel *independent* adalah motivasi. Variabel *Dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel *independent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja.

a. Variabel Independen (Motivasi)

1) Motivasi

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

1) Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:102). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan

terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.

- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, setiap orang yang hidup didunia ini memerlukan keluarga dan teman.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, orang tersebut berharao diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut maslow, kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

b. Variabel Dependen (Kinerja)

2) Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja dimulai dari *input*, *proses*, *output*, atau *outcome*. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Unsur nilai kualitas pada

kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan, dan pemenuhan terhadap standar indikator kinerja.

1) Indikator kinerja

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja aparatur sipil Negara tergantung pada ASN itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P, Robbins (2013:260) yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan efektivitas, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi ASN terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Aparatur sipil negara. kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan., peranannya, dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan

baku)dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Apabila pegawai dapat menggunakan sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka dapat dikatakan kinerja pegawai tersebut baik

e) Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

f) Kemampuan kerja sama

Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat disesuaikan oleh satu orang pegawai saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama anarat pegawai.

2) Pengukuran variable

Untuk keperluan analisis peneliti melakukan pengumpulan data dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala rikert dengan 5 tingkatan yang dimulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

Pemberian bobot untuk pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Kurang setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik inferensial nonparametris. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2010:207). Statistik nonparametris hanya menguji distribusi dan tidak menuntut terpenuhinya banyak asumsi. Karena pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, maka kualitas kuesioner dan kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian.

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2010:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Peneliti menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Menurut Sugiyono (2010:7) korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing – masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar

variabel tidak harus sama. Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut: a. Jika $r_s \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid. b. Jika $r_s < 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid. Pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item setiap butir pernyataan dengan skor total, selanjutnya interpretasi dari koefisien korelasi yang dihasilkan, bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari sama dengan 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. (Sugiyono 2010:178).

Rumus validitas:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = skor satu item

y = skor total

Nilai r dihitung kemudian dibandingkan dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17 dengan teknik alpha cronbach. Teknik ini dapat digunakan

untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{Vt^2} \right]$$

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel menggunakan perhitungan di atas apabila nilai $\alpha > 0,6$.

3.6.3 Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara suatu variabel *dependen* dan satu variabel *independen*. Dalam model regresi, variabel independen menerapkan variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Seperti pada model kuadrat, perubahan X diikuti oleh kuadrat dan variabel Y. hubungan demikian tidak bersifat linier. Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja ASN

X = Motivasi

A = Konstanta Atau *Intercept*

b = Koefisien Regresi Atau *Slope*

e = Residual Atau *Error*



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah variabel motivasi (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor camat linggabayu yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,373 > t$ tabel $1,684$ dan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan ini yaitu:

1) Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Dengan lebih memberikan motivasi yang baik kepada aparatur sipil Negara akan dapat meningkatkan kinerja ASN pada kantor camat linggabayu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara. Penulis memberikan saran kepada kantor camat linggabayu untuk lebih meningkatkan motivasi agar kinerja ASN juga dapat meningkat.

2) Bagi Pembaca

Bagi seluruh pembaca diharapkan untuk membaca penelitian- penelitian lainnya yang seirama dengan penelitian ini guna untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan

informasi dan pengetahuan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi akademisi atau peneliti berikutnya yang relevan dengan penelitian ini untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian ini baik dari penambahan variabel penelitian maupun metode-metode penelitian yang digunakan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abraham H. Maslow. 2013. *Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Graha, Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- H.Malayu.S.Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8th ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- H.Malayu.S..Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2003. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Kartono. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt.Remaja Rosdakarya.
- Mar'at. 1984. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbin. Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Salemba: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Siagian, S. Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Penelitian Kuantitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Jurnal dan Skripsi

Deta. P.H dkk. 2022. "Pemimpin Sebagai Penggerak Motivasi." Nusantara Hasana Journal 2(88–91):91.

Kunti Aprilia Lisanti. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Tri Wahyuni. 2013. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Sindi Larasati. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jawa Barat: Universitas Telkom Bandung.



Lampiran 1:

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR CAMAT
LINGGABAYU

Data Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda checklist (√) untuk setiap jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan yang mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling objektif.
2. Dimohon Bapak/Ibu untuk mengisi semua jawaban yang ada.
3. Setiap pertanyaan mempunyai lima alternative jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Simpanggambir, Oktober 2022

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Kantor Camat Lingga Bayu

Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan proposal yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lingga Bayu”** Jawaban dari Bapak/Ibu atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Peran serta dan sumbang saran Bapak/Ibu sekalian sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini, atas perhatian dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan Bapak/Ibu sekalian dengan berlipat ganda. Amin.

Hormat saya,

Penulis

FICKY FERDIANSYAH

188520037

A. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI (X)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
X1.1 Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>)						
1	ASN merasa gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Bonus insentif yang diberikan oleh pimpinan sudah adil					
X1.2 Kebutuhan keamanan (<i>safety needs</i>)						
3	Perlengkapan dan peralatan bekerja cukup aman untuk digunakan oleh para ASN					
4	Instansi sangat peduli terhadap Keselamatan kerja					
X1.3 Kebutuhan sosial (<i>social needs</i>)						
5	ASN dapat bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja yang lain					
6	Dengan tanggung jawab yang besar, ASN merasa lebih dihormati					
X1.4 Kebutuhan penghargaan (<i>esteem needs</i>)						
7	Atasan selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan					
8	Atasan memberikan penghargaan pada ASN yang berprestasi					
X1.5 Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization</i>)						
9	ASN selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
10	Atasan memberikan kesempatan kepada ASN untuk meningkatkan prestasi					

B. DAFTAR PERTANYAAN KINERJA ASN (Y)

N O	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		ST S	T S	K S	S	SS
Y1.1 Kualitas						
1	ASN mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi					
2	ASN selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan tidak hadir					
Y1.2 Kuantitas						
3	ASN menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan					
4	ASN mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
Y1.3 Ketepatan waktu						
5	ASN membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan					
6	ASN dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Y1.4 Efektivitas						
7	ASN selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	ASN melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah					
Y1.5 Kehadiran						
9	ASN selalu hadir sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
10	ASN pulang sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
Y1.6 Kemampuan kerja sama						
11	ASN selalu berkerja sama dengan rekan kerja yang lain					
12	ASN membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja					

Lampiran 2:**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI (X)**

NO	JAWABAN RESPONDEN MOTIVASI (X)										JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
7	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
8	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
25	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
27	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
28	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
32	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41

TABULASI JAWABAN RESPONDEN KINERJA ASN (Y)

NO	JAWABAN RESPONDEN KINERJA ASN (Y)												JUMLA H
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	51
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
7	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	52
8	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	56
9	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	53
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	51
29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
34	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	55

Lampiran : 3

ANALISIS DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequency Table

Statistics				
		JENIS KELAMIN	USIA	TINGKAT PENDIDIKAN
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	3	8.6	8.6	8.6
	30	3	8.6	8.6	17.1
	33	1	2.9	2.9	20.0
	35	6	17.1	17.1	37.1
	36	2	5.7	5.7	42.9
	37	2	5.7	5.7	48.6
	38	2	5.7	5.7	54.3
	39	2	5.7	5.7	60.0
	40	1	2.9	2.9	62.9
	44	1	2.9	2.9	65.7
	45	2	5.7	5.7	71.4
	46	3	8.6	8.6	80.0
	47	3	8.6	8.6	88.6
	48	2	5.7	5.7	94.3
	49	2	5.7	5.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	20	57.1	57.1	57.1
	S2	10	28.6	28.6	85.7
	SMA	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frequency Table Motivasi Kerja (X)

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frequency Table Kinerja ASN (Y)

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	48.6	48.6	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	45.7	45.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	40.0	40.0	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	48.6	48.6	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran : 4

UJI REBILITAS DAN VALIDITAS

Reliability MOTASI (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	39.80	12.165	.521	.916
X2	39.77	12.358	.458	.920
X3	39.80	12.047	.557	.914
X4	39.80	11.282	.802	.900
X5	39.80	11.165	.841	.898
X6	39.83	11.264	.818	.899
X7	39.83	11.205	.838	.898
X8	39.83	11.911	.607	.911
X9	39.80	11.871	.612	.911
X10	39.80	11.165	.841	.898

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.23	14.240	3.774	10

Reliability Kinerja ASN (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	49.11	15.398	.803	.902
Y2	49.11	15.045	.903	.898
Y3	49.17	15.323	.840	.901
Y4	49.17	15.676	.741	.905
Y5	49.06	16.585	.484	.917
Y6	49.11	15.045	.903	.898
Y7	49.03	15.734	.711	.906
Y8	48.97	16.852	.427	.919
Y9	49.17	16.146	.613	.911
Y10	49.17	16.146	.613	.911
Y11	49.14	16.185	.595	.912
Y12	49.06	17.291	.306	.924

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.57	18.840	4.341	12

Lampiran : 5

UJI HIPOTESISI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.450	3.21764
a. Predictors: (Constant), motivasi Kerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.915	1	298.915	28.872	.000 ^b
	Residual	341.657	33	10.353		
	Total	640.571	34			
a. Dependent Variable: kinerja ASN						
b. Predictors: (Constant), motivasi Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.820	6.490		2.900	.007
	motivasi	.786	.146	.683	5.373	.000
a. Dependent Variable: kinerja ASN						

DOKUMENTASI



Foto Depan Kantor Camat Lingga Bayu



Foto Bersama dengan Camat Lingga Bayu



Foto Bersama dengan Sekretaris Camat Lingga Bayu



Foto Bersama dengan pegawai Lingga Bayu

No	Desa/Kelurahan	Jumlah Penduduk	Jumlah Penduduk 2022			Jumlah
			Pria	Wanita	Jumlah	
01	Desa Cemping	1.176	547	629	1.176	
02	Desa Pematang	378	189	189	378	
03	Desa Lingsing	462	231	231	462	
04	Desa Bagan	210	105	105	210	
05	Desa Lingsing	284	142	142	284	
06	Desa Lingsing	142	71	71	142	
07	Desa Lingsing	142	71	71	142	
08	Desa Lingsing	142	71	71	142	
09	Desa Lingsing	142	71	71	142	
10	Desa Lingsing	142	71	71	142	
11	Desa Lingsing	142	71	71	142	
12	Desa Lingsing	142	71	71	142	
13	Desa Lingsing	142	71	71	142	
14	Desa Lingsing	142	71	71	142	
15	Desa Lingsing	142	71	71	142	
16	Desa Lingsing	142	71	71	142	
17	Desa Lingsing	142	71	71	142	
18	Desa Lingsing	142	71	71	142	
19	Desa Lingsing	142	71	71	142	
20	Desa Lingsing	142	71	71	142	
JUMLAH			1.642	1.642	3.284	

Foto Data Penduduk Kecamatan Lingga Bayu 2022



LAMPIRAN

**PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL**
KECAMATAN LINGGA BAYU
JL. PENDIDIKAN NO. SIMPANGGAMBIR

Simpanggambir, 06 Oktober 2022

Nomor : CP/ 233 /LB /2022
Lamp. :
Hal : Balasan Pelaksanaan Riset

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area
di-
Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Nomor 105/EIS.2/01.10/IX/2022 Tanggal 20 September 2022 tentang Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara atas :

Nama : **FICKY FERDIANSYAH**
N P M : 188520037
Program : S-1
Program Studi : Administrasi Publik
Semester : 9 (sembilan)
Alamat Mahasiswa : Kel. Simpanggambir Kec. Lingga Bayu
Kab. Mandailing Natal

Judul Proposal : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA KANTOR CAMAT LINGGA BAYU
KABUPATEN MANDAILING NATAL.**

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Kecamatan Lingga Bayu Kabupaten
Mandailing Natal

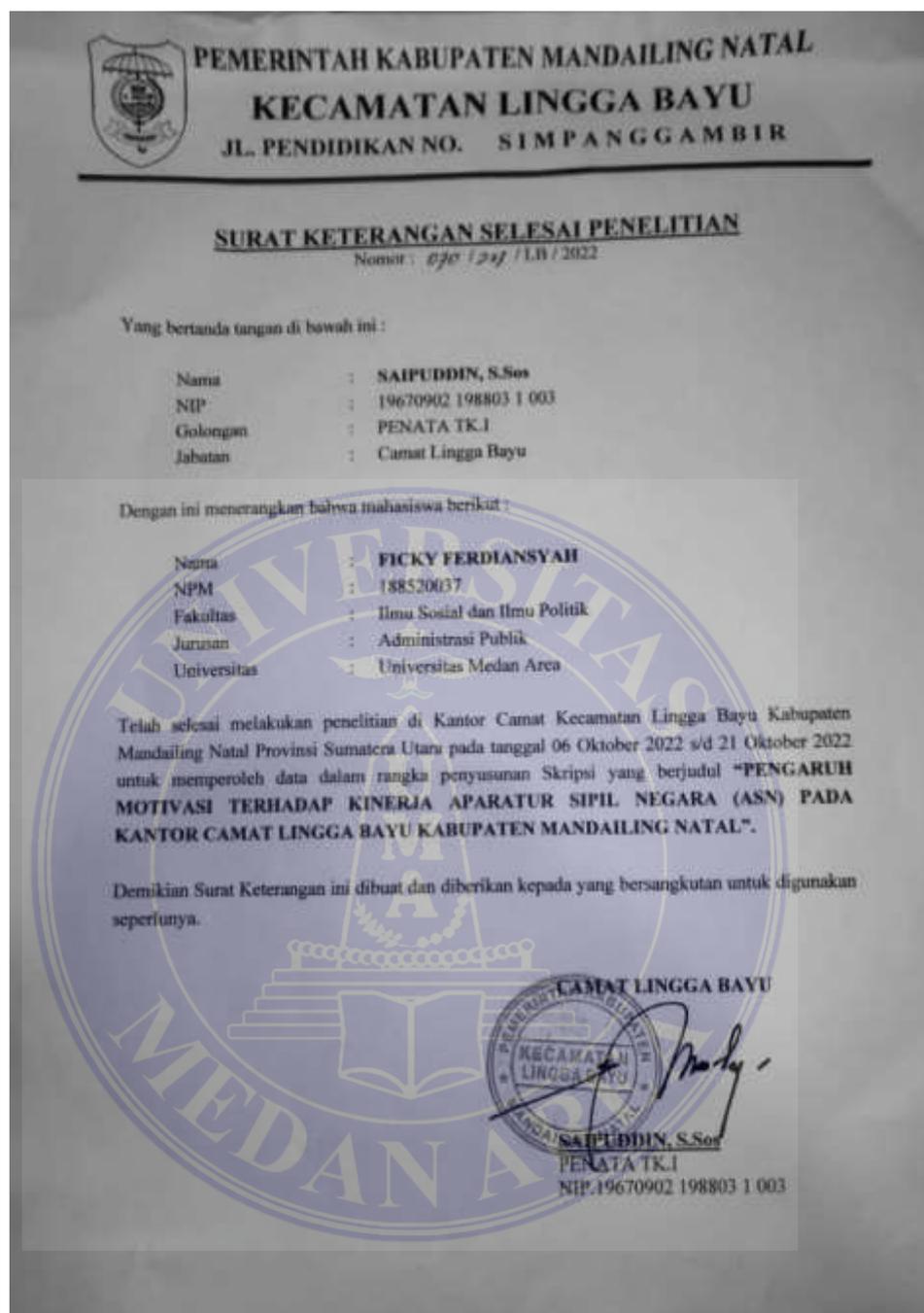
Dosen Pembimbing : Dts Indra Muda, MAP
Chairika, S.AP, M.AP
Walid Musthafa, S.Sos, M.IP

Maka mahasiswa tersebut dapat diterima atau diberi kesempatan untuk melaksanakan penelitian di Kantor Camat Kecamatan Lingga Bayu Kabupaten Mandailing Natal sebagai bahan untuk menyelesaikan Skripsi/Tugas Akhir.

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih


CAMAT LINGGA BAYU
KATIPUDIN, S.Sos
PENATA TK.1
NIP.19670902 198803 1 003

Surat Pelaksanaan Riset



Surat Selesai Riset