

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR CAMAT MEDAN BARU**

SKRIPSI

OLEH:

AULIA

218520002



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 24/12/25

Access From (repositori.uma.ac.id)24/12/25

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR
CAMAT MEDAN BARU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Sosial
Universitas Medan Area

OLEH :

AULIA

218520002

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru


Nama : AULIA



NPM : 218520002

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh:


Beltahmamero Simamora, S.IP, MPA
Pembimbing I

Dr. Wahono Simamora S. S. Sos. M.I.P Dr. Dheniska Muda, M.AP
Dekan Fakultas Isipol Ka.prodi Administrasi Publik

Tanggal Lulus : 05 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, Saya Yang Bertanda

Tangan dibawah Ini :

Nama	: Aulia
NPM	: 218520002
Program Studi	: Administrasi Publik
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Kerja	: Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR CAMAT MEDAN BARU.**

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

Medan, 23 Maret 2025

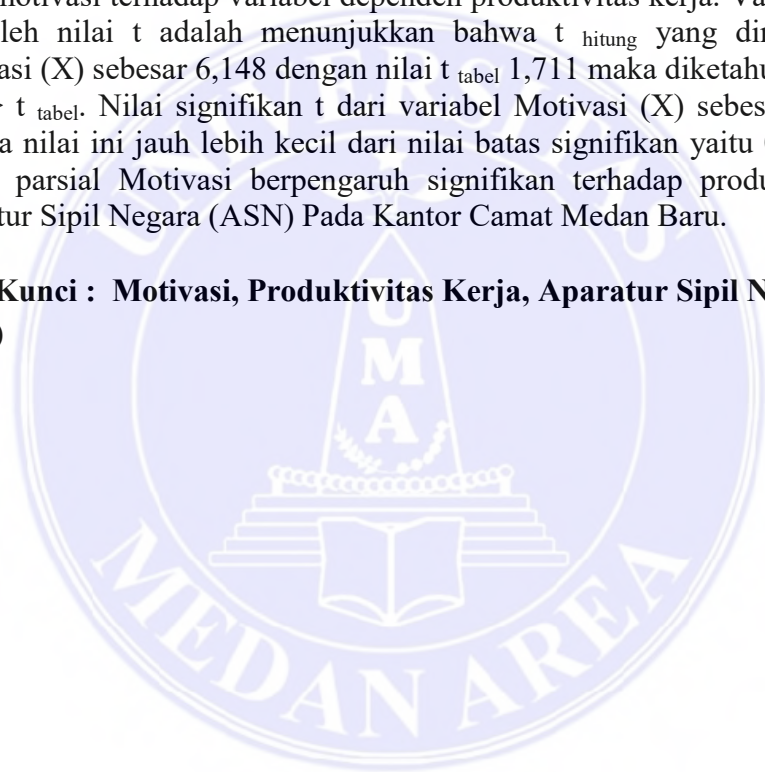


Aulia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh ASN Kantor Camat Medan Baru. Penelitian ini menggunakan sebanyak 26 responden, dengan menggunakan rumus teknik sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampelnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS 23 (Statistic Product and Service Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen yaitu motivasi terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Variabel motivasi diperoleh nilai t adalah menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki variabel Motivasi (X) sebesar 6,148 dengan nilai t_{tabel} 1,711 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi (X) sebesar 0,000, yang dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai batas signifikan yaitu 0,05. Sehingga secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru.

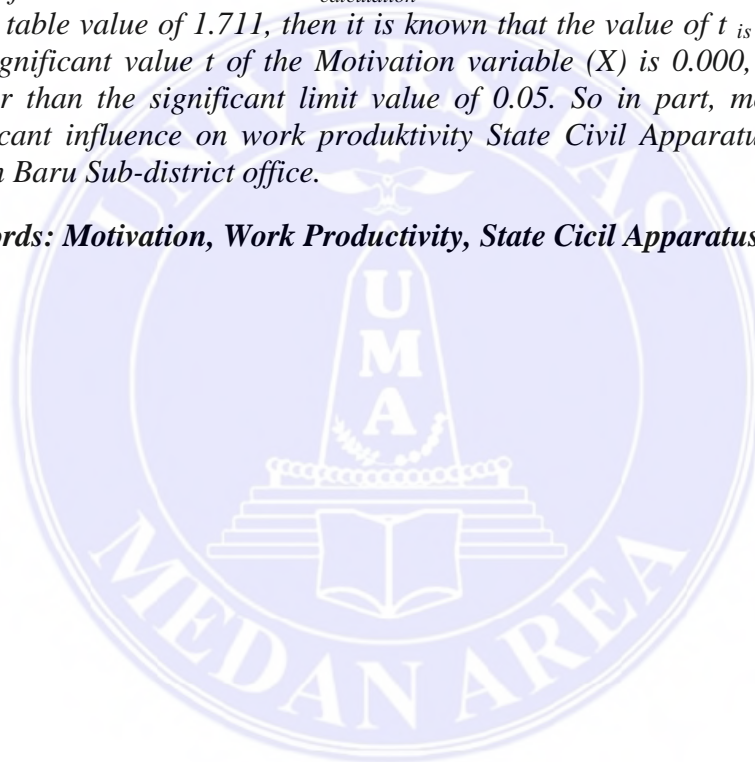
Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja, Aparatur Sipil Negara (ASN)



ABSTRACT

This study aims to find out whether motivation has an influence on work productivity. The research method used is a quantitative approach using data collection techniques by distributing questionnaires. The population used in this study is all ASN of the Medan Baru Sub-district Office. This study used as many as 26 respondents, using the formula of saturated sampling techniques as the sampling technique. Hypothesis testing in this study uses statistical analysis consisting of validity test, reality test, classical assumption test, simple linear regression, t test and determination coefficient using SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution) software. The results of the study show that there is a relationship between independent variables, namely motivation, and dependent variables of work productivity. The motivation variable obtained a value of t is to show that the $t_{\text{calculation}}$ has the variable Motivation (X) of 6.148 with a table value of 1.711, then it is known that the value of t is calculated $> t_{\text{table}}$. The significant value t of the Motivation variable (X) is 0.000, which is much smaller than the significant limit value of 0.05. So in part, motivation has a significant influence on work productivity State Civil Apparatus (ASN) at the Medan Baru Sub-district office.

Keywords: Motivation, Work Productivity, State Civil Apparatus (ASN)



RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Aulia
2. Alamat : Kampung Galugur
3. Tempat/Tanggal Lahir : Kmpung Glugur/12 April 2002
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Status Pernikahan : Belum Menikah
7. Warga Negara : WNI
8. Nomor Telepon : 082362292149
9. Email : lia558118@gmail.com
10. Kode Pos : 21181

PENDIDIKAN FORMAL

- 2008-2013 : SDN 017 Bagan Limau
- 2013-2015 : SMP Negeri 1 Hatonduhan
- 2015-2018 : SMA Negeri 1 Tanah Jawa
- 2021-Sekarang : Universitas Medan Area
- Jurusan : Administrasi Publik

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah stunting dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru.**

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Beltahmamero Simamora, S.IP, M.PA selaku pembimbing dan Bapak Agung Suharyanto, S.Sn, M.Si, Ibu Khairunnisa Lubis, S.Sos, M.I.Pol serta Ibu Nina Angelia S.Sos, M.Si selaku penguji sidang yang telah banyak memberikan saran dan motivasi. Ungkapan terimakasih juga saya sampaikan kepada kedua Orang Tua saya bapak Suyanto dan ibu Supriani, serta adik-adik saya dan kakak saya Kicky Fatmawati yang sudah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu memberikan dukungan tanpa henti, baik secara moral, material, maupun spiritual. Tanpa cinta, doa dan pengorbanan mereka, saya tidak akan bisa mencapai titik ini. Kalian adalah sumber inspirasi terbesar dalam hidup saya. Saya juga ingin mengucapkan terimakasih yang tulus kepada teman-teman dekat dan Kelas A2 (AP21) yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam setiap langkah penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas kebersamaan, canda tawa dan semua bantuan yang telah kalian berikan.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 12 Juni 2025


Aulia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori Kebutuhan Maslow.....	11
2.2 Tinjauan Konseptual	13
2.2.1 Produktivitas Kerja.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja	15
2.2.4 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja	16
2.2.5 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	16
2.3 Motivasi.....	17
2.3.1 Jenis Motivasi	18
2.3.2 Tujuan Motivasi	19
2.3.3 Fungsi Motivasi.....	20
2.3.4 Metode Motivasi	21
2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Konseptual	26
2.6 Hipotesis.....	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
3.1 Jenis Penelitian.....	29

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.2.1 Waktu Penelitian	30
3.2.2 Tempat Penelitian.....	30
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel.....	31
3.4 Definisi Operasional dan Perhitungan.....	32
3.5 Variabel Penelitian	33
3.5.1 Variabel Bebas (independen variabel)	33
3.5.2 Variabel Terikat (dependen variabel).....	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	36
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.3 Regresi Linear Sederhana	38
3.7.4 Uji Hipotesis Penelitian	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat Medan Baru.....	42
4.1.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kecamatan Medan Baru	42
4.1.4 Deskripsi Responden.....	58
4.1.5 Analisis Deskriptif	60
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.7 Analisis Regresi Linier Sederhana	65
4.1.8 Uji Hipotesis.....	66
4.2 Pembahasan.....	68
4.2.1 Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 2 Waktu Penelitian.....	30
Tabel 3 Operasional	32
Tabel 4 Instrumen Ordinal	35
Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 7 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 9 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 10 Hasil Uji Linearitas.....	64
Tabel 11 Hasil Uji Homoskedastisitas.....	65
Tabel 12 Hasil Uji Linear Regresi Sederhana	65
Tabel 13 Hasil Uji T	66
Tabel 14 Hasil T tabel.....	67
Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 2 Struktur Organisasi	58
Gambar 3 Histogram.....	63
Gambar 4 Normal P-plot	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Data Penelitian.....	81
Lampiran 3 Output Hasil Uji Statistika.....	82
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau semangat yang mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi dengan karyawan yang termotivasi biasanya lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dilakukan oleh Ramadan (2022:1). Motivasi diperlukan karena karyawan membutuhkan dorongan untuk bekerja dengan baik. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan bergairah dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyikapi hal ini dan memotivasi karyawannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya dilakukan oleh Wibowo (2022:1).

Motivasi sangat penting di sektor publik, khususnya aparatur sipil negara (ASN). ASN mempunyai peran strategis dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Motivasi yang tinggi pada ASN tidak hanya membantu meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ASN menjadi langkah awal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja Wau (2022:39). Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi yang diberikan kepada pegawai ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja,

kedisiplinan, kinerja dan tanggung jawab dengan memberikan potensi yang dimiliki pegawai semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan motivasi dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, psikologis, dan sosiologis, Hartanto, Savitri and Mahardika (2022:500).

Kantor Camat Medan Baru, terdapat indikasi bahwa tidak semua ASN menunjukkan produktivitas kerja yang optimal. Hal ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif dalam pelayanan, serta rendahnya tingkat kepuasan masyarakat. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan apakah motivasi menjadi salah satu penyebab dari rendahnya produktivitas kerja tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja ASN di Kantor Camat Medan Baru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja ASN melalui pendekatan motivasi yang tepat.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja kita harus memperhatikan faktor apa saja yang mendorong dan menentukan pertumbuhan produktivitas, maka perbaikan produktivitas tenaga kerja itu sendiri bisa kita capai. Para pemimpin pemerintahan perlu menerapkan dengan benar dan mengharapakan pegawainya bekerja lebih efektif. Permasalahan yang menyebabkan kebutuhan akan pegawai membuat para pegawainya sulit untuk penuh perhatian, apalagi organisasi di Indonesia ingin bersaing dengan di era globalisasi agar bisa melaksanakan rencananya dengan baik dan lincah. Proses pengembangan pegawai diawali dengan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai untuk memenuhi kebutuhan saat ini atau masa depan Sutrisno(2016:61).

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu atau sesuai rencana. Oleh karena itu, produktivitas di sini adalah sikap mental para pegawai yang mencerminkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil yang dicapai berdasarkan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja pegawai pada instansi pemerintah seperti kantor kecamatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik, di kawasan Medan Baru banyak mengalami permasalahan yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi pegawai. Motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi secara keseluruhan Nainggolan and Sudjiman (2022:139).

Suatu organisasi, peran sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Agar organisasi dan perusahaan dapat bertahan dan tumbuh di masa depan, penting untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya. Hal yang sama juga berlaku dalam menghadapi persaingan saat ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting untuk menunjang produktivitas suatu organisasi/perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat saat ini. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis yang sudah ditetapkan maka diperlukannya produktivitas yang unggul untuk memenuhi target peneliti sebelumnya oleh Citta (2019:108).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa diperlukan peraturan untuk meningkatkan produktivitas dan manajemen kesejahteraan. Undang-Undang ini menekankan pentingnya membangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal-pasal menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas ASN harus dilakukan melalui, pembinaan Karier, melalui sistem merit yang berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja (Pasal 51). Pengembangan Kompetensi, ASN diwajibkan mengikuti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Pasal 70). Penilaian Kinerja, penilaian berbasis hasil kerja untuk mendorong budaya kerja produktif dan hasil yang terukur (Pasal 78). Undang-undang ini juga mengatur kesejahteraan ASN untuk mendukung motivasi dan produktivitas, antara lain, Hak Atas Gaji dan Tunjangan, ASN berhak mendapatkan gaji yang adil dan layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 79). Pensiun dan Jaminan Hari Tua, program ini diwajibkan untuk memberikan rasa aman kepada ASN setelah masa kerja selesai (Pasal 80). Fasilitas Lainnya, seperti kesehatan, cuti, dan bantuan lain yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan.

Sebagian pemerintah yang berfokus dalam penilaian produktivitas kerja yaitu Kota Medan, Pemerintah Kota Medan mengeluarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2023 tentang “Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur

Sipil Negara Pemerintah Kota Medan”. Dalam peraturan tersebut untuk melaksanakan Ketentuan Pasal 58 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Ketentuan Lampiran huruf D angka 2 poin 8 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Tujuan Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan sebagai insentif tambahan kepada ASN untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan mereka, sesuai dengan ketersediaan anggaran daerah dan penilaian kinerja masing-masing pegawai. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas ASN di Kota Medan sekaligus menciptakan sistem kompensasi yang adil berdasarkan kontribusi kerja. Salah satu sektor pemerintah tingkat Kecamatan yang berfokus untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah Kecamatan Medan Baru.

Sumber Daya Manusia (SDM) di Kecamatan Medan Baru merupakan variabel kunci dalam keberhasilan pelayanan yang dihasilkan oleh Kecamatan Medan Baru. Setiap personel SDM yang ada, akan diadakan didasarkan pada kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan profesi, mampu bekerja secara tim dan berintegrasi pada institusi, Bangsa dan Negara. Setiap pegawai yang bertugas di Kecamatan Medan Baru akan menjalani kredensial baik terhadap aspek legalisasi kelulusannya.

Sebagai aturan, semua pihak yang berwenang tidak hanya mengharapkan pegawai yang berkompeten dan cakap saja, namun yang terpenting adalah kemauan bekerja keras dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Setiap organisasi, instansi, dan perusahaan sesungguhnya membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik manajer maupun karyawan, dalam tugas dan

pola pengawasan yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia menentukan kemana suatu negara berkembang dan semakin maju. Dalam dunia kerja, pegawai harus selalu produktif agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat. Ada cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi : pertama efisiensi yang mengacu pada pencapaian kinerja maksimal (berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu). Aspek kedua adalah efisiensi, yang mengacu pada upaya membandingkan input dengan penggunaan sebenarnya Penelitian oleh Mamanua, Tewal and Saerang (2022:1728).

Untuk mencapai seluruh visi dan misi yang menjadi tanggung jawab karyawan, kita juga memerlukan pemimpin yang berperan penting dalam mengkoordinasikan seluruh karyawan dalam memantau, mengendalikan dan mengevaluasi hasil pekerjaannya, agar pegawai dapat menunjukkan ketaatan dan kesatuan untuk mencapai misi yang sama, pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan adalah upaya mengatur dan mengelola untuk mencapai terwujudnya misi, tujuan pribadi, dan tujuan organisasi Oleh Anwar, Sugiono and Purnomo (2022:87).

Kecamatan Medan Baru merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Medan yang mempunyai Wilayah kerja di Kecamatan sebagai unsur pelaksana dibidang pemerintahan, Pembangunan, dan Masyarakat. Kecamatan Medan Baru dipimpin oleh Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan Medan Baru sebagai institusi pelayanan publik untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mutu atau kualitas yang baik. Salah satu komponen

dari mutu adalah standar yang harus dilakukan oleh individu atau bersama-sama oleh penyelenggaraannya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Birokrasi Nomor 15 Tahun 2014 tentang pedoman standar pelayanan publik. Tujuannya untuk standar pelayanan dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan guna mengefektifkan penyelenggaraan pelayanan yang berkualitas.

Sesuai dengan UU nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, bahwa setiap penyelenggaraan pelayanan publik, baik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung maupun tidak langsung wajib menyusun, menetapkan, dan menerapkan Standart Pelayanan untuk setiap jenis pelayanan sebagai tolak ukur dalam penyelenggaraan pelayanan di lingkungan masing-masing sebagai tindak lanjut Undang-Undang Pelayanan Publik tersebut Kecamatan Medan Baru dan Kelurahan se-Kecamatan Medan Baru untuk menanggapi terjadinya transformasi nilai yang berdimensi luas serta dampak berbagai masalah pembangunan yang kompleks, sementara itu tatanan baru masyarakat Indonesia dihadapkan pada harapan dan tantangan global yang dipicu oleh kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, informasi, komunikasi, transportasi, investasi, dan perdagangan. Kecamatan Medan Baru sebagai institusi pelayanan publik maka sebagai jawabannya adalah untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mutu atau kualitas yang baik. Salah satu komponen dari mutu adalah adanya standar yang harus dilaksanakan oleh individu dan atau bersama-sama oleh penyelenggaranya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 26 pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Medan Baru, ditemukan bahwa motivasi dalam bekerja

mempunyai dampak positif dan berarti terhadap kinerja. Hasil ini terlihat dari analisis regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien determinasi sebesar 0,612 artinya, sebesar 61,2% variasi dalam produktivitas kerja ASN dapat dijelaskan oleh faktor motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi Aparatur Sipil Negara secara nyata dan dapat mendorong terciptanya produktivitas yang lebih baik, maka penting bagi instansi pemerintah untuk lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat memotivasi Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Medan Baru dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Citta 2019) menjelaskan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh (Hartanto, Savitri and Mahardika 2022) berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,115, artinya besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah 11,5%. Dengan demikian diketahui bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dipengaruhi oleh motivasi sebesar 11,5%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Wau 2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung produktivitas pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomantolu akan menghasilkan output yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi.

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemuasan kebutuhan sangatlah besar. Dengan kata lain

motivasi berhubungan positif dengan produktivitas kerja. Maka semakin tinggi nya tingkat motivasi terhadap karyawan maka akan menghasilkan lebih banyak usaha dan peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Camat Medan Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Camat Medan Baru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada mengenai pentingnya motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas di sektor pemerintahan Kantor Camat Medan Baru. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memperkuat temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan menjadi sarana untuk mengembangkan serta menerapkan teori yang pernah dipelajari selama masa perkuliahan hingga berguna pada saat bekerja.

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, pemerintah dapat menyusun program motivasi yang lebih efektif, baik dalam bentuk kompensasi, pelatihan, maupun pengembangan karir.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi tambahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian yang lebih lanjut dalam topik yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow menyusun teorinya berdasarkan hierarki yang lebih dikenal sebagai Teori Hierarki Kebutuhan Maslow atau Teori Motivasi Manusia. Menurutny, perilaku seseorang dipicu oleh berbagai kebutuhan yang berbeda, dan kebutuhan yang diinginkan tersebut tersusun secara berjenjang. Setelah kebutuhan yang pertama dan kedua terpenuhi, individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan ketiga hingga kelima. Maslow mengelompokkan kebutuhan ini ke dalam beberapa tingkatan, yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan untuk Penghargaan, dan Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri.

Teori kebutuhan Maslow dalam Yuliana (2018:349) mengemukakan bahwa orang-orang di tempat kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan serangkaian kebutuhan yang ada dalam diri individu. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar:

1. Kebutuhan manusia tersusun secara berjenjang, dimulai dari tingkat kebutuhan yang paling mendasar dan diakhiri dengan tingkat kebutuhan yang paling tinggi.
2. Keinginan agar kebutuhan terpenuhi dapat mempengaruhi perilaku seseorang, namun hanya kebutuhan yang tidak terpenuhilah yang dapat menentukan perilaku. Kebutuhan yang terpuaskan tidak berfungsi sebagai motivasi.

3. Kebutuhan yang lebih tinggi bertindak sebagai faktor pendorong. Jika kebutuhan yang lebih rendah dalam hierarki setidaknya terpenuhi secara minimal.

Berdasarkan asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow (2007:103) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar dan mewakili kebutuhan untuk bertahan hidup. Dalam organisasi, kompensasi merupakan kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga manajemen harus memberikan gaji yang cukup kepada pegawai untuk membeli kebutuhan pokok, dan pegawai harus diberikan istirahat dan makanan yang cukup.
2. Kebutuhan Keamanan. Setelah kebutuhan fisiologis relatif terpenuhi, muncul kebutuhan kedua: kebutuhan keamanan. Kebutuhan tersebut untuk melindungi dari risiko kecelakaan kerja, rasa aman untuk menjamin keberlangsungan pekerjaan, dan rasa aman di hari tua apabila sudah tidak bekerja lagi.
3. Kebutuhan Sosial, yang terwujud dalam pencarian hubungan interpersonal, persahabatan, keintiman, dan keanggotaan kelompok.
4. Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, harga diri, prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta aktivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri. Tingkat ini adalah tentang mencapai potensi penuh seseorang dan mewujudkan aspirasi, serta bakat seseorang. Ini adalah tentang menemukan diri sendiri dan mengembangkan kualitas diri

hingga mencapai potensi penuhnya, dan kreativitas mereka dimanfaatkan secara maksimal.

2.2 Tinjauan Konseptual

2.2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja pada umumnya adalah kemampuan pegawai suatu perusahaan atau organisasi untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu singkat dan sebagai hasilnya mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti (2009:56) Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) dengan pola pikir yang ambisi yang mempunyai semangat untuk peningkatan Perbaikan, dalam buku Mahawati, et al. (2021:80) produktivitas adalah keinginan dan upaya individu untuk meningkatkan kualitas kerja dalam segala aspek kehidupan.

Dalam buku Wijaya and Manurung (2021:54) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan pengeluaran (hasil) dan masukan (input), jika produktivitas ingin ditingkatkan, hal ini hanya mungkin dilakukan melalui peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Banyak actor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2017:98), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan, baik yang diperoleh secara formal maupun informal, yang merupakan sumbangan kepada orang termasuk pemecahan masalah, kreativitas, menyelesaikan atau menyelesaikan suatu tugas. Dengan pengetahuan yang luas dan pelatihan lanjutan, karyawan diharapkan dapat menjalankan pekerjaannya secara efisien dan produktif.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan proses teknis pada bidang kegiatan kerja tertentu. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan atau menyelesaikan tugas teknis. Dengan adanya keterampilan tersebut, pegawai diharapkan mampu menyelesaikan tugasnya secara produktif.

3. Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari beberapa kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dapat mencakup berbagai kompetensi, menjadikan konsep ini lebih luas lagi. Pengetahuan dan keterampilan merupakan unsur pembentuk keterampilan. Masyarakat yang memiliki pengetahuan tinggi dan keterampilan diharapkan juga memiliki keterampilan tinggi.

4. Sikap

Sikap adalah kebiasaan yang berpola. Apabila suatu kebiasaan yang terpola memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja seseorang, maka hal tersebut menguntungkan. Artinya jika karyawan memiliki

kebiasaan yang baik, kita juga bisa memastikan perilaku kerja yang baik. Contohnya adalah seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, dan sederhana. Oleh karena itu, prestasi kerjanya juga baik. Jika diberi tanggung jawab, dia akan mematuhi aturan dan kesepakatan.

5. Perilaku

Demikian pula perilaku manusia ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang ditanamkan dalam diri karyawan untuk menunjang efektivitas kerja dan sebaliknya.

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja, yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Simamora (2004:65), faktor-faktor yang menjadi dasar tolok ukur produktivitas kerja adalah:

Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

1. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.2.4 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas di tempat kerja memerlukan sikap mental yang senantiasa mewujudkan gagasan bahwa “kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan besok lebih baik dari hari ini”. Lebih dinamis, profesional dan kompetitif Sedarmayanti (2009:61).

Dimensi dalam produktivitas yaitu : (1) Efisiensi, (2) Efektivitas, (3) Semangat Kerja. Adapun indikator yang digunakan dalam menunjang dimensi tersebut yaitu:

1. Dimensi Efisiensi
 - a. Banyak atau sedikitnya kesalahan yang dilakukan dalam bekerja
 - b. Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik
 - c. Penghematan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
2. Dimensi Efektivitas
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
3. Dimensi Semangat Kerja
 - a. Kecenderungan karyawan untuk bekerja lebih keras
 - b. Pemberian penghargaan

2.3 Motivasi

Manusia membutuhkan uang agar dapat menjalani kehidupan yang memuaskan. Kebutuhan hidup manusia tidak hanya sekedar pemenuhan kebutuhan sehari-hari saja seperti pangan, sandang, dan papan, namun ada keinginan-keinginan tambahan atau khusus yang harus dipenuhi. Kebutuhan dan keinginan ini memotivasi kita untuk melakukan aktivitas yang menghasilkan sesuatu untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan tersebut.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai-nilai tersebut tidak berwujud dan merupakan kekuatan yang memotivasi individu

untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuannya dijelaskan oleh penelitian Nangoy, Lengkong and Uhing (2020:283). Motivasi adalah suatu dorongan/promosi yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan seseorang pegawai berupa keahlian, tenaga dan waktu dalam penugasan kegiatan, yang tidak lain adalah tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan tertentu penelitian oleh Putri (2021:18).

Menurut beberapa para ahli motivasi dijelaskan seperti menurut Hasibuan (2016:143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Affandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri individu atau perorangan untuk mendapat inspirasi, semangat dan semangat untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira dan sungguh-sungguh. Menurut Sutrisno (2016:55), motivasi adalah keadaan dimana pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan yang dapat dicapainya. Menurut Abraham Maslow motivasi adalah hasil dari upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkis, indikator motivasi yang digunakan adalah teori Maslow, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

2.3.1 Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi dalam buku Suswati (2022:56), yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah motivasi untuk secara aktif mendukung karyawan dalam rangka meningkatkan semangat kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan hasil kerja yang baik dan kinerja yang lebih baik.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan akibat dari motivasi negatif yang mendukung karyawan secara negatif karena tidak melakukan sesuatu sesuai aturan yang telah ditetapkan. Jika seorang karyawan melanggar aturan yang ada, biasanya ada langkah-langkah yang harus diambil oleh lembaga tersebut, sesuai dengan sistem aturan, yang harus diambil sebelum hukuman dapat dijatuhkan kepada karyawan tersebut. Pilihan pertama adalah: Memperingatkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sesuai peraturan yang ada. Kedua, jika kinerja pegawai masih berjalan maka akan diberikan peringatan kedua yang mengharuskan pegawai tersebut menerima tanggung jawab atas kinerja tersebut. Ketiga, jika pegawai masih tidak mau meningkatkan kinerjanya, maka akan dilakukan hukuman pada pegawai.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Dalam sebuah perusahaan, motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, juga kemungkinan untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja. Dengan cara ini agar mendorong suatu organisasi untuk berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan

memicu laju pertumbuhan dan berkembangnya persaingan yang sehat antar individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Notoatmodjo (2015:125), Motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

2.3.3 Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai beberapa fungsi. Sebagai berikut:

1. Motivasi berperan sebagai tenaga atau mesin penggerak seseorang, ibarat bahan bakar dalam sebuah kendaraan.
2. Motivasi adalah faktor moderating dalam memilih alternatif antara dua atau lebih aktivitas yang saling bertentangan. Artinya memperkuat satu motivasi akan melemahkan motivasi lainnya. Oleh karena itu, seseorang melakukan suatu aktivitas dan menyelesaikan aktivitas lainnya.
3. Motivasi mengendalikan arah dan tujuan dalam melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain, orang akan memilih melakukan upaya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sangat memotivasi dan tidak akan memilih untuk mencapai tujuan yang kurang memotivasi.

2.3.4 Metode Motivasi

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materi dan nonmateri) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya sebagai penunjang dan sarana pendukung semangat kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan semangat kerja. Misalnya mesin yang bagus, ruang kerja yang nyaman, dan kursi empuk.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Abraham Maslow menyusun teorinya berdasarkan hierarki yang lebih dikenal sebagai Teori Hierarki Kebutuhan Maslow atau Teori Motivasi Manusia. Menurutnya, perilaku seseorang dipicu oleh berbagai kebutuhan yang berbeda, dan kebutuhan yang diinginkan tersebut tersusun secara berjenjang. Setelah kebutuhan yang pertama dan kedua terpenuhi, individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan ketiga hingga kelima. Maslow mengelompokkan kebutuhan ini ke dalam beberapa tingkatan, yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan untuk Penghargaan, dan Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri.

Menurut Abraham Maslow dalam Yuliana (2018:349), faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan dasar manusia yang tersusun dalam hirarki, sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisiologis.** Kebutuhan fisiologis adalah hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar dan mewakili kebutuhan untuk bertahan hidup. Dalam organisasi, kompensasi merupakan kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga manajemen harus memberikan gaji yang cukup kepada pegawai untuk membeli kebutuhan pokok, dan pegawai harus diberikan istirahat dan makanan yang cukup.
2. **Kebutuhan Keamanan.** Setelah kebutuhan fisiologis relatif terpenuhi, muncul kebutuhan kedua: kebutuhan keamanan. Kebutuhan tersebut untuk melindungi dari resiko kecelakaan kerja, rasa aman untuk menjamin keberlangsungan pekerjaan, dan rasa aman di hari tua apabila sudah tidak bekerja lagi.
3. **Kebutuhan Sosial,** yang terwujud dalam pencarian hubungan interpersonal, persahabatan, keintiman, dan keanggotaan kelompok.
4. **Kebutuhan Penghargaan,** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, harga di atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta aktivitas kerja seseorang
5. **Kebutuhan Aktualisasi diri.** Tingkat ini adalah tentang mencapai potensi penuh seseorang dan mewujudkan aspirasi, serta bakat seseorang. Ini adalah tentang menemukan diri sendiri dan mengembangkan kualitas diri hingga mencapai potensi penuhnya, dan kreativitas mereka dimanfaatkan secara maksimal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Nanda Afriandanu Ramadan. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank 9 Jambi Syariah (2022)	Metode Deskriptif Kuantitatif	Metode Deskriptif Kuantitatif Secara simultan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($9,851 > 1,69092$). Secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas.	Sama-sama meneliti tentang motivasi dan produktivitas kerja Perbedaan penelitian terdahulu berfokus pada motivasi perbankan, yang cenderung lebih terukur oleh insentif, target, dan kompetensi. Sedangkan penelitian ini berfokus pada instansi pemerintah terutama ASN
2.	Lutfi Wibowo. Pengaruh Kompensasi Financial, Kompensasi Non Financial, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Penelitian Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Magelang). (2022)	Teori Dua Faktor Herzberg.	Kompensasi financial, kompensasi non financial, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.	Sama-sama membahas motivasi kerja karyawan/pegawai sebagai bagian dari variabel penting dalam produktivitas Perbedaan penelitian terdahulu melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sedangkan penelitian ini melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja
3.	Hartanto, Christina Amanda Savitri, Lady Olivia Mahardika. Pengaruh Motivasi Terhadap	Pendekatan Kuantitatif dan menggunakan teori dua faktor oleh Herzberg	Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.	Sama-sama membahas pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai/ASN dalam instansi pemerintahan Perbedaan penelitian terdahulu membahas tentang pegawai pada

No	Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. (2022)			dinas yang lebih berorientasi pada perencanaan, pengawasan, dan pembinaan tenaga kerja/industri. sedangkan penelitian ini untuk Penekanan pada pentingnya pengakuan, lingkungan kerja, dan aktualisasi diri sebagai motivasi yang dilakukan pada ASN di Kantor Camat Medan Baru
4.	Angel Nainggolan, Paul Eduard Sudjiman. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences (2022)	Menggunakan metode analisis deskriptif	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, namun variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.	Sama-sama membahas pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Perbedaan Penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan swasta (The Plaza Residences), Menggunakan dua variabel bebas motivasi dan disiplin kerja dengan regresi linear berganda, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah (Kantor Camat Medan Baru), sementara penelitian ini hanya menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dengan regresi linear sederhana.
5.	Andi Batary Citta. Pengaruh Motivasi Dan	Metode kuantitatif	Menunjukkan bahwa ada pengaruh antara	Sama-sama membahas pengaruh motivasi terhadap

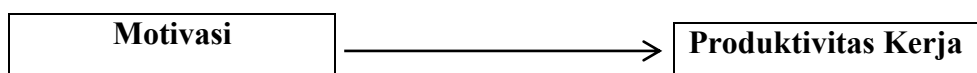
No	Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. (Jurnal Niara 2019)		motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.	produktivitas kerja. Perbedaan Penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan BUMN (PT PLN – sektor energi/listrik) menggunakan dua variabel bebas (motivasi dan kedisiplinan), sedangkan penelitian ini dilakukan di instansi pemerintahan (Kantor Camat Medan Baru), penelitian ini hanya menggunakan motivasi saja.
6.	Grace I Mamanua, Bernhard Tewal, Regina T Saerang. Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa (Jurnal EMBA 2022)	Pendekatan kuantitatif asosiatif.	Hasil penelitian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa mood, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa, baik secara parsial maupun simultan.	Sama-sama membahas pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Perbedaan Penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel bebas (mood, motivasi, dan disiplin kerja), dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu motivasi, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Baru.
7.	Dinda Martalina Anwar, Sugiono, Hery Purnomo. Pengaruh Motivasi,	Metode kuantitatif dengan teknik kausal komparatif.	Hasil uji simultan motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap	Sama-sama membahas pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Perbedaan Penelitian sebelumnya menggunakan tiga

No	Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pemerintahan Kabupaten Nganjuk. (2022).		produktivitas pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk	variabel bebas (motivasi, budaya kerja, kepemimpinan), sedangkan penelitian ini hanya menggunakan motivasi saja sebagai variabel bebas.

Sumber: penelitian terdahulu

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018:59) kerangka konseptual dijelaskan sebagai bagian penting dalam penelitian. Kerangka konseptual adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka kerja ini membantu peneliti memahami alur logis penelitian dan menjelaskan efek serta hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Pengaruh Motivasi (X) sebagai variabel bebas (Variabel Independent) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat (Variabel Dependent). Yang dapat dilihat pada kerangka konsep di bawah ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Motivasi kerja merupakan pemberian suatu daya penggerak yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja secara efektif dan terpadu

dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat memengaruhi apakah untuk melakukan apa yang ingin dilakukan atau melakukan tugas sesuai aturan. Pengembangan karir baik pada individu maupun organisasi merupakan suatu kebutuhan yang mendesak, karena pengembangan karir yang ada dapat memberikan hasil yang memuaskan. Motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat diperoleh dari perilaku yang terlihat.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang mendorong individu untuk berupaya secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam ASN di Kantor Camat Medan Baru, motivasi ini dapat muncul dari berbagai sumber, seperti penghargaan, kesempatan, pengembangan karir, kenyamanan lingkungan kerja, serta kepuasan dalam menjalankan tugas. Menurut teori Abraham Maslow bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila kebutuhan-kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi, seperti kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri. Dalam organisasi motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Penelitian oleh (Hartanto, Savitri and Mahardika 2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian juga penelitian oleh (Rahmawati 2021) menunjukkan hasilnya bahwa motivasi kerja berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan daerah. Dengan dasar penelitian terdahulu tersebut, bahwa peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN Kantor Camat Medan Baru.

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN Kantor Camat Medan Baru.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN Kantor Camat
Medan Baru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2020:106) metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi *positivisme* dan menyatakan bahwa tujuannya adalah untuk mempelajari kelompok dan sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menguji hipotesis yang diberikan. Metode disebut metode kuantitatif karena data surveinya berupa angka dan digunakan statistik untuk analisisnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala *Ordinal*. Kuesioner dibuat dengan menanyakan pertanyaan mengenai indikator variabel.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal, yaitu skala pengukuran yang menunjukkan urutan atau peringkat tanggapan responden, namun tidak menunjukkan jarak yang pasti antara satu tingkatan ke tingkatan lainnya. Menurut Sugiyono (2020:107), skala ordinal digunakan untuk mengukur hal-hal seperti sikap, pendapat, atau persepsi dengan susunan jawaban seperti sangat setuju, setuju, netral, dan seterusnya. Meskipun secara teoritis skala ordinal tidak menunjukkan interval yang pasti, dalam praktiknya terutama dalam penelitian kuantitatif skala ordinal sering diasumsikan memiliki interval yang sama agar bisa dianalisis menggunakan statistik parametrik, seperti uji regresi linear, hipotesis, atau korelasi Pearson, tergantung pada desain dan kebutuhan analisis.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.2.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan Juli 2025.

Tabel 2 Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Juli 2025	Agu 2025
1.	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Perbaikan Proposal						
4.	Pelaksanaan Penelitian						
5.	Seminar Hasil						
6.	Revisi Skripsi						
7.	Sidang Skripsi						

Sumber: Peneliti 2024

3.2.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Baru terletak di Jl. Rebab No. 34 Kelurahan Titi Rante.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan menjadi subjek generalisasi dalam penelitian dan populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi tidak selalu harus besar, tetapi harus selaras dengan tujuan penelitian dan relevan dengan masalah yang diteliti. Di

dalam studi ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beroperasi di Kantor Camat Medan Baru. Oleh karena itu, semua ASN yang berjumlah 26 orang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Dengan jumlah yang tergolong kecil dan masih dapat dicapai, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh ASN Kantor Camat Medan Baru dengan jumlah populasi 26 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:118) Sampel adalah bagian dari suatu populasi yang memiliki ciri-ciri khusus dan dianggap dapat merepresentasikan populasi secara keseluruhan sebagai sumber data untuk penelitian. Pemilihan sampel bertujuan agar penelitian menjadi lebih efisien, terutama ketika populasi sangat besar atau tidak memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, meskipun demikian, jumlah populasi yang digunakan cukup kecil, yaitu 26 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Camat Medan Baru, maka peneliti tidak menerapkan teknik sampling secara random atau probabilistik, melainkan memilih untuk menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2020:124) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah metode untuk menentukan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini umumnya diterapkan jika jumlah populasi terbilang kecil, sehingga peneliti merasa dapat menjangkau seluruh populasi dan mengumpulkan data langsung dari semua anggota. Dengan kata lain, tidak ada proses pemilihan atau penyeleksian responden, semua anggota populasi otomatis menjadi bagian dari sampel. Penggunaan teknik sampling jenuh dalam penelitian

ini dianggap cocok karena: 1. Jumlah populasi yang kecil dan mampu dijangkau oleh peneliti, yaitu sebanyak 26 orang ASN. 2. Semua populasi memiliki ciri-ciri yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian, yaitu meneliti pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. 3. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan representatif karena mencakup seluruh individu dalam populasi tanpa terkecuali. Dengan penerapan teknik ini, peneliti diharapkan dapat menarik kesimpulan yang lebih tepat dan mencerminkan keadaan sebenarnya dari seluruh ASN di Kantor Camat Medan Baru.

3.4 Definisi Operasional dan Perhitungan

Berikut ini merupakan tabel operasional variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3 Operasional Variabel Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Motivasi (x)	Maslow motivasi adalah hasil dari upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkis (Abraham Maslow)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi diri.	Ordinal
2.	Produktivitas Kerja (Y)	produktivitas adalah keinginan dan upaya individu untuk meningkatkan kualitas kerja dalam segala aspek kehidupan (Sedarmayanti 2009)	1. Banyak atau sedikitnya kesalahan yang dilakukan dalam bekerja 2. Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik 3. Penghematan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan 4. Kualitas kerja 5. Kuantitas kerja	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
			6. Ketepatan waktu 7. Kecenderungan karyawan untuk bekerja lebih keras 8. Pemberian penghargaan	

Sumber: Peneliti 2025

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut, ciri, atau nilai seseorang, benda atau aktivitas dengan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan Rambe (2020:59). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel-variabel yang digunakan sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Bebas (independen variabel)

Variabel independen adalah variabel yang berperan dalam mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat. Meskipun variabel ini dapat mempengaruhi variabel lain, ia tidak memiliki efek pada faktor lain dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini motivasi (X) yang menjadi variabel independen, seperti yang ditunjukkan oleh judul penelitian. Motivasi dapat diartikan sebagai penguat berupa internal dan eksternal yang berimbas pada semangat, inisiatif, serta ketekunan individu saat menjalankan tugas.

3.5.2 Variabel Terikat (dependen variabel)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel ini merupakan fokus utama dalam suatu penelitian karena

peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel keterikatan. Dengan kata lain, variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel bebas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Produktivitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memaksimalkan hasil kerja dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta dengan alasannya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah proses memperoleh data langsung dengan cara mengamati orang atau tempat pada saat melakukan penelitian Sugiyono (2018:229) observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memahami secara sistematis terhadap peristiwa yang terjadi pada objek penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan observasi terhadap aktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru selama melaksanakan tugasnya. Observasi ini dilakukan untuk melihat bagaimana ASN Kantor Camat Medan Baru dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik

dan melihat sejauh mana motivasi internal tercermin dalam aktivitas kerja mereka sehari-hari.

2. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018:219), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disajikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada ASN Kantor Camat Medan Baru. Penelitian ini mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner yang disebar dengan menggunakan metode penilaian, sistem skala ordinal digunakan untuk menilai tanggapan berdasarkan pertanyaan. Respon setiap item instrumen dengan menggunakan skala ordinal berkisar dari positif hingga sangat positif. Guna analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut akan diberikan skor pada setiap pernyataan nilai 1 sampai dengan 5. Alternatif jawaban untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja ASN Kantor Camat Medan Baru adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Instrumen Ordinal

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Setelah semua informasi didapatkan dari observasi dan pengisian kuesioner, peneliti melanjutkan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Data seluruh kuesioner yang telah diisi akan diperiksa untuk memastikan bahwa semua jawaban lengkap. Hasil observasi juga akan dibandingkan dengan data dari kuesioner untuk memperkuat keaslian datanya.
2. Pengkodean dan pengolahan data jawaban dalam kuesioner akan dikodekan dengan angka berdasarkan skala ordinal. Kemudian, data tersebut dimasukkan kedalam program statistik seperti SPSS untuk analisis deskriptif dan inferensial.
3. Analisis data dan Penarikan Kesimpulan setelah data diolah, peneliti akan mengavaluasi hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja, ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan serta untuk menguji hipotesis penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ketepatan alat ukur penelitian dengan arti yang sebenarnya akan diukur. Validitas akan menghasilkan derajat yang tinggi dan kedekatan data yang akan diperoleh dalam pengukuran validitas menurut Arikunto (2006:168) Validasi merupakan ukuran tingkat validitas atau reliabilitas suatu instrumen. Alat yang sangat handal atau dapat diandalkan.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang akan diukur, maka dapat dikatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, dan dalam penelitian ini yang dimaksud adalah tingkat kepercayaan, standar error atau Peneliti menggunakan 0,05 atau 5.

Untuk mengetahui suatu kuesioner dinyatakan valid atau tidak dapat ditunjukkan melalui kriteria berikut :

1. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekuatan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan cara melihat *cronbach alpa*. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpa* > 0,60. Jika nilai *conbach alpa* < 0,60 maka instrument penelitian tidak reliable.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov*. Jika tingkat

signifikan $> 5\%$ artinya variabel residual berdistribusi normal. Selain itu, dapat juga menggunakan grafik histogram.

3.7.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh linear atau tidak. Apabila hasil megatakan tidak linear maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan. Uji kriteria linearitas yaitu:

1. Signifikansi Deviation from linierity $> 0,05$ maka dapat dikatakan linier.
2. Signifikansi Deviation linierity $< 0,05$ maka dapat dikatakan tidak linear.

3.7.2.3 Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki varian residual yang sama (konsisten) pada setiap tingkat prediksi. Dalam regresi linier, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa residual dari model regresi memiliki varians yang konstan (homoskedastisitas). Jika varian residual tidak konstan (terjadi heteroskedastisitas), maka hasil regresi bisa menjadi tidak valid.

3.7.3 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana salah satu tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah hubungan antara kedua variabel tersebut memiliki nilai positif atau negatif. Selain itu, analisis regresi linier sederhana ini juga berfungsi untuk memperkirakan nilai dari variabel independen dan dependen, apakah

mengalami peningkatan atau penurunan. Adapun rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel yang dipengaruhi

X = Variabel yang mempengaruhi

a = Nilai konstan

b = Nilai koefisien

3.7.4 Uji Hipotesis Penelitian

3.7.4.1 Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat, dan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 menurut Ghozali, (20016:97). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok
 - a) H_0 = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X dengan Y
 - b) H_1 = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara X dengan Y
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria :

- a) Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b) Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:
- a) Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b) Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi merupakan ukuran penting dalam proses perhitungan analisis regresi. Salah satu tujuan penggunaan teknik ini adalah untuk memberikan informasi tentang kualitas hasil yang diperoleh dari analisis regresi. Selain itu, angka koefisien determinasi juga sangat berguna untuk mengukur kesesuaian garis regresi dengan data yang sebenarnya. Nilai koefisien determinasi dapat menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Motivasi memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja ASN. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik yang berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih disiplin, serta lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi terbukti tidak hanya mendorong pencapaian target kerja secara kuantitatif, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan etos kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi dan produktivitas, di mana peningkatan motivasi akan memberikan dampak langsung terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor penting yang sepatutnya mendapat perhatian serius dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, terutama dalam pelayanan publik di tingkat kecamatan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Kantor Camat Medan Baru.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Kantor Camat Medan Baru

Pimpinan Kantor Camat Medan Baru diharapkan lebih memperhatikan aspek motivasi pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan secara berkala, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan ruang untuk pengembangan diri ASN. Sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan juga sangat diperlukan agar ASN merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Untuk itu, program pelatihan dan pengembangan karir bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu ditingkatkan, agar pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan merasa bahwa mereka memiliki masa depan yang jelas di dalam pekerjaan mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk juga mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi produktivitas kerja ASN, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau stres kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahawati, Eni, et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. 1. Edited by Ronal Watrianthos. Yayasan Kita Menulis.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P., and Kiat. (2006). Meningkatkan Produktivitas Kerja. "PT Rineka Cipta." *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta.
- Simamora. (2004). *Kuatitas kerja dan ketepatan waktu SPSS for windows 2017. Deskripsi statistik*.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. 27, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Suswati, Dr. Endang. (2022). *Motivasi Kerja*. 1. Malang: Media Nusa Creative.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group.
- Wijaya Candra and Ojak Manurung. (2021). *Produktivitas Kerja*. Edited by M.A. Dr. Rahmat Hidayat Jakarta: Kencana.

Yuliana, A. (2018). *Teori Abraham Maslow dalam analisa kebutuhan pemustaka*. *Libraria*, 6(2), 349-376.

Jurnal

Anwar, Dinda Martalina, Sugiono, and Hery Purnomo. "Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pemerintahan Kabupaten Nganjuk." *Seminar Nasipnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2022: 87.

Citta, Andi Batary. "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar." *Jurnal Niara*, 2019: 108.

Hartanto, Christina Amanda Savitri, and Lady Olivia Mahardika. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2022: 500.

Mamanua, Grace I, Bernhard Tewal, and Regina T Saerang. "Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa." *Jurnal EMBA*, 2022: 1728.

Nainggolan, Angel, and Paul Eduard Sudjiman. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences." 3 (2022): 139.

Nangoy, Natalia M, Victor P.K Lengkong, and Yantje Uhing. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado." *Jurnal EMBA*, 2020: 283.

Putri, Ivanka Winnika. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam." *Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam*, 2021: 18.

Rahmawati, N. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*" 9(2), 2021:115–126.

Rambe, Alim Khoiruddin. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 2020: 59-60.

Wau, Anija. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 2022: 39.

Wibowo, Lutfi. "Pengaruh Kompensasi Financial, Kompensasi Non Financial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Penelitian Paa Daerah Air Minum PDAM) Kota Magelang." *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang*, 2022: 1.

Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia *Peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apratur Sipil Negara*

Undang-Undang Republik Indonesia *Peraturan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik*

Peraturan Wali Kota Medan *Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Medan*



LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
di tempat

Dengan Hormat,
Perkenalkan saya Aulia mahasiswa program studi Administrasi Publik dari Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru**". Saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi semua pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan petunjuk pengisiannya, kuisisioner ini hanya untuk kepentingan akademik, sehingga identitas responden akan di jaga kerahasiaannya dan tidak akan di sebarluaskan. Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya akan sangat berarti bagi objektivitas hasil penelitian ini.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Aulia

Nama Lengkap:

Usia: a. 20-30 Tahun b. 3-45 Tahun c. 46-55 Tahun

Pendidikan Terakhir: a. SMA Sederajat b. S1 c. S2

KETERANGAN

SS: SANGAT SETUJU

S: SETUJU

KS: KURANG SETUJU

TS: TIDAK SETUJU

STS: SANGAT TIDAK SETUJU

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Motivasi (X)						
1	Saya merasa kebutuhan dasar saya, seperti istirahat, dan lingkungan kerja yang nyaman, terpenuhi di tempat kerja					
2.	Waktu istirahat yang diberikan selama bekerja sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik saya					
3.	Lingkungan kerja dikantor sudah aman dan nyaman					
4.	Saya merasa adanya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja untuk meningkatkan motivasi					
5.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan memberi kepuasan dalam pencapaian pribadi dan professional saya					
Produktivitas Kerja (Y)						
1.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya					
2.	Pembinaan dan arahan dari atasan membantu saya mengurangi kesalahan dalam bekerja					
3.	Fasilitas kerja yang tersedia dikantor membantu saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik					
4.	Saya menggunakan sarana dan prasarana kantor secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa pemborosan sumber daya					
6.	Ketersediaan alat dan bahan kerja mendukung penghematan waktu dan biaya dalam bekerja					
7.	Saya merasa hasil kerja saya sesuai dengan standart yang diharapkan					
8.	Kualitas kerja saya terus meningkat dari waktu ke waktu					
9.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan					
10.	Saya merasa produktivitas kerja saya dalam menyelesaikan tugas sudah optimal					
11.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan					
12.	Waktu yang diterapkan membantu saya menyelesaikan pekerjaan lebih tepat waktu					
13.	Saya merasa terdorong untuk bekerja lebih keras ketika menghadapi tantangan pekerjaan					
14.	Saya memiliki motivasi untuk meningkatkan usaha saya dalam					

	menyelesaikan pekerjaan					
15.	Penghargaan dari atasan membantu meningkatkan semangat kerja saya					
16.	Pemberian penghargaan yang saya terima sebanding dengan kontribusi yang saya berikan					



LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN

X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Total Y
3	3	4	4	3	4	21	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	70
4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	69
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	74
4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	55
5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	74
4	5	5	4	4	4	26	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	64
3	4	4	4	5	4	24	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	64
5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	56
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	68
5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	73
3	4	4	5	4	5	25	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	67
4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	57
5	4	4	5	3	4	25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	75
3	3	5	4	4	4	23	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	64
5	4	4	5	4	5	27	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	73
4	4	5	4	5	4	26	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	62
3	4	3	4	3	5	22	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	63
5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	75
4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	66
3	4	4	5	5	5	26	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	66
4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	64
5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	74
4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	57
5	4	4	5	5	4	27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	74
4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	65

LAMPIRAN 3 OUTPUT HASIL UJI STATISTIK

Uji Validitas X

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total X
X1	Pearson Correlation	1	.349	.253	.577**	.209	.093	.618**
	Sig. (2-tailed)		.081	.213	.002	.305	.650	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26
X2	Pearson Correlation	.349	1	.374	.313	.468*	.315	.658**
	Sig. (2-tailed)	.081		.060	.120	.016	.117	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X3	Pearson Correlation	.253	.374	1	.232	.520**	.404*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.213	.060		.255	.006	.041	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X4	Pearson Correlation	.577**	.313	.232	1	.387	.563**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.002	.120	.255		.051	.003	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X5	Pearson Correlation	.209	.468*	.520**	.387	1	.311	.719**
	Sig. (2-tailed)	.305	.016	.006	.051		.122	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
X6	Pearson Correlation	.093	.315	.404*	.563**	.311	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.650	.117	.041	.003	.122		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Total X	Pearson Correlation	.618**	.658**	.710**	.732**	.719**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Total Y
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.210	.225	.678 [*]	.402 [*]	.543 [*]	.874 [*]	.300	.199	.884 [*]	.243	.567 [*]	.338	.529 [*]	.305	.235	.699 [*]
			.303	.268	.000	.042	.004	.000	.137	.331	.000	.232	.003	.091	.005	.130	.247	.000
		26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.210	1	.313	.310	.623 [*]	.462 [*]	.185	.388	.128	.337	.219	.289	.131	.413 [*]	.649 [*]	.399 [*]	.566 [*]
		.303		.119	.123	.001	.018	.366	.050	.532	.093	.283	.153	.525	.036	.000	.043	.003
		26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.225	.313	1	.223	.633 [*]	.551 [*]	.106	.247	.764 [*]	.376	.303	.621 [*]	.267	.506 [*]	.340	.564 [*]	.696 [*]
		.268	.119		.274	.001	.004	.608	.223	.000	.058	.132	.001	.187	.008	.089	.003	.000
		26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y4	Pearson Correlation	.678 [*]	.310	.223	1	.593 [*]	.419 [*]	.855 [*]	.221	.419 [*]	.768 [*]	.217	.302	.365	.458 [*]	.106	.065	.648 [*]

	Sig. (2- taile d) N	.000 26	.123 26	.274 26		.001 26	.033 26	.000 26	.278 26	.033 26	.000 26	.287 26	.134 26	.067 26	.019 26	.607 26	.752 26	.000 26
Y5	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.402* 26	.623* 26	.633* 26	.593* 26	1 26	.502* 26	.398* 26	.288 26	.502* 26	.590* 26	.127 26	.456* 26	.244 26	.573* 26	.465* 26	.332 26	.736* 26
		.042 26	.001 26	.001 26	.001 26		.009 26	.044 26	.153 26	.009 26	.002 26	.536 26	.019 26	.229 26	.002 26	.017 26	.097 26	.000 26
Y6	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.543* 26	.462* 26	.551* 26	.419* 26	.502* 26	1 26	.418* 26	.645* 26	.342 26	.596* 26	.527* 26	.676* 26	.487* 26	.514* 26	.480* 26	.661* 26	.853* 26
		.004 26	.018 26	.004 26	.033 26	.009 26		.034 26	.000 26	.087 26	.001 26	.006 26	.000 26	.012 26	.007 26	.013 26	.000 26	.000 26
Y7	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.874* 26	.185 26	.106 26	.855* 26	.398* 26	.418* 26	1 26	.082 26	.230 26	.719* 26	.240 26	.466* 26	.379 26	.329 26	.117 26	-.032 26	.582* 26
		.000 26	.366 26	.608 26	.000 26	.044 26	.034 26		.692 26	.257 26	.000 26	.237 26	.017 26	.056 26	.101 26	.569 26	.877 26	.002 26
Y8	Pear son Corr elati on	.300	.388	.247	.221	.288	.645* 26	.082	1	.072	.504* 26	.637* 26	.101	.453*	.546* 26	.292	.637* 26	.633* 26

	Sig. (2- taile d) N	.137 26	.050 26	.223 26	.278 26	.153 26	.000 26	.692 26		.728 26	.009 26	.000 26	.624 26	.020 26	.004 26	.148 26	.000 26	.001 26
Y9	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.199 26	.128 26	.764* 26	.419* 26	.502* 26	.342 26	.230 26	.072 26	1 26	.365 26	.162 26	.329 26	.313 26	.305 26	.034 26	.295 26	.543* 26
		.331 26	.532 26	.000 26	.033 26	.009 26	.087 26	.257 26	.728 26		.067 26	.430 26	.101 26	.119 26	.129 26	.868 26	.143 26	.004 26
Y10	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.884* 26	.337 26	.376 26	.768* 26	.590* 26	.596* 26	.719* 26	.504* 26	.365 26	1 26	.227 26	.463* 26	.318 26	.723* 26	.362 26	.415* 26	.812* 26
		.000 26	.093 26	.058 26	.000 26	.002 26	.001 26	.000 26	.009 26	.067 26		.264 26	.017 26	.113 26	.000 26	.069 26	.035 26	.000 26
Y11	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.243 26	.219 26	.303 26	.217 26	.127 26	.527* 26	.240 26	.637* 26	.162 26	.227 26	1 26	.287 26	.489* 26	.420* 26	-.057 26	.422* 26	.543* 26
		.232 26	.283 26	.132 26	.287 26	.536 26	.006 26	.237 26	.000 26	.430 26	.264 26		.156 26	.011 26	.033 26	.781 26	.032 26	.004 26
Y12	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.567* 26	.289 26	.621* 26	.302 26	.456* 26	.676* 26	.466* 26	.101 26	.329 26	.463* 26	.287 26	1 26	.169 26	.452* 26	.422* 26	.484* 26	.670* 26

	Sig. (2- taile d) N	.003 26	.153 26	.001 26	.134 26	.019 26	.000 26	.017 26	.624 26	.101 26	.017 26	.156 26		.410 26	.021 26	.032 26	.012 26	.000 26
Y13	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.338 26	.131 26	.267 26	.365 26	.244 26	.487 ⁺ 26	.379 26	.453 ⁺ 26	.313 26	.318 26	.489 ⁺ 26	.169 26	1 26	-.034 26	.027 26	.474 ⁺ 26	.540 ⁺ 26
Y14	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.091 26	.525 26	.187 26	.067 26	.229 26	.012 26	.056 26	.020 26	.119 26	.113 26	.011 26	.410 26		.870 26	.895 26	.014 26	.004 26
Y15	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.529 ⁺ 26	.413 ⁺ 26	.506 ⁺ 26	.458 ⁺ 26	.573 ⁺ 26	.514 ⁺ 26	.329 26	.546 ⁺ 26	.305 26	.723 ⁺ 26	.420 ⁺ 26	.452 ⁺ 26	-.034 26	1 26	.403 ⁺ 26	.509 ⁺ 26	.724 ⁺ 26
Y16	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.005 26	.036 26	.008 26	.019 26	.002 26	.007 26	.101 26	.004 26	.129 26	.000 26	.033 26	.021 26	.870 26		.041 26	.008 26	.000 26
Y17	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.305 26	.649 ⁺ 26	.340 26	.106 26	.465 ⁺ 26	.480 ⁺ 26	.117 26	.292 26	.034 26	.362 26	-.057 26	.422 ⁺ 26	.027 26	.403 ⁺ 26	1 26	.429 ⁺ 26	.498 ⁺ 26
Y18	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.130 26	.000 26	.089 26	.607 26	.017 26	.013 26	.569 26	.148 26	.868 26	.069 26	.781 26	.032 26	.895 26	.041 26		.029 26	.010 26
Y19	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.235 26	.399 ⁺ 26	.564 ⁺ 26	.065 26	.332 26	.661 ⁺ 26	-.032 26	.637 ⁺ 26	.295 26	.415 ⁺ 26	.422 ⁺ 26	.484 ⁺ 26	.474 ⁺ 26	.509 ⁺ 26	.429 ⁺ 26	1 26	.678 ⁺ 26

	Sig. (2- taile d) N	.247 26	.043 26	.003 26	.752 26	.097 26	.000 26	.877 26	.000 26	.143 26	.035 26	.032 26	.012 26	.014 26	.008 26	.029 26		.000 26
Total Y	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.699* 26	.566* 26	.696* 26	.648* 26	.736* 26	.853* 26	.582* 26	.633* 26	.543* 26	.812* 26	.543* 26	.670* 26	.540* 26	.724* 26	.498* 26	.678* 26	1 26
		.000	.003	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.004	.000	.004	.000	.004	.000	.010	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	81.3
	Excluded ^a	6	18.8
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	81.3
	Excluded ^a	6	18.8

Total	32	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	16

Uji Homoskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.199E-16	8.052		.000	1.000
X	.000	.321	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: absres1

Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.985	8.052		2.234	.035
X	1.973	.321	.782	6.148	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji T Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.985	8.052		2.234	.035
X	1.973	.321	.782	6.148	.000

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.595	4.2200

a. Predictors: (Constant), X

Uji T Tabel

Variabel	T hitung	T tabel ($\alpha = 0,05$, df = n-2 = 24)	Sig. (p-value)	Keterangan
Motivasi (X)	6.148	2.064	0.000	Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI PENELITIAN

Gambar 1. Dokumentasi ruang pelayanan dan informasi



Gambar 2. Dokumentasi lokasi Kantor Camat Medan Baru



Gambar 3. Dokumentasi bersama Bapak Penelaah teknis kebijakan dan ibu Kepala Seksi Kesos



SURAT PENGANTAR RISET DARI UNIVERSITAS MEDAN AREA



Nomor 210/FIS.2/01.10/2025 Medan, 24/01/2025
Lampiran -
Hal 1 Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Kepada Yth
Kepala Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan
Di Tempat

Dengan hormat,
Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami berikut ini

Nama Aulia
NIM 218520002
Program Studi Administrasi Publik

Saat ini sedang membutuhkan beberapa data pada Instansi Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan untuk menyelesaikan penelitian/riset yang berjudul

" PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR CAMAT MEDAN BARU"

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dan pengambilan data yang diperlukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi. Sehubungan dengan ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diminta pada bidang yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Dr. Selamet Riadi, SE, M.L.Kom

Tembusan:
1. Ka. Prodi Administrasi Publik
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

SURAT SELESAI RISET DARI KANTOR CAMAT MEDAN BARU

	
PEMERINTAH KOTA MEDAN KECAMATAN MEDAN BARU	
Jalan Rehab Nomor 34, Titi Rante, Medan, Sumatera Utara 20156 Telp: 061-8211292, Laman: medanbaru.medan.go.id, Pos-el: medanbaru@medan.go.id	
27 Februari 2025	
Nomor	000.9/466
Sifat	Biasa
Perihal	Selesai Riset
Kepada Yth.	Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univ. Medan Area di Medan
Sehubungan dengan surat Camat Medan Baru Nomor 000.9/336/MB/II/2025 tanggal 13 Februari 2025 perihal Surat Keterangan Riset. Dengan ini Camat Medan Baru menyatakan :	
nama	Aulia
nim	: 218520002
prodi	: Administrasi Publik
lokasi	: Kecamatan Medan Baru
judul	: Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Baru
lamanya	: 2 (dua) Bulan
penanggung jawab	Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univ. Medan Area telah selesai melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Wilayah Kecamatan Medan Baru dengan mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
Demikian disampaikan, untuk urusan selanjutnya.	
 FRANS S.R.H SIAHAAN, S.STP, MSP PEMBINA TKJ (IV/b) NIP.19791122 199912 1 001	