

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
MEDAN TUNTUNGAN**

SKRIPSI

OLEH :

ALIZA HALMOR HASIBUAN

NPM : 11.832.0011



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
MEDAN TUNTUNGAN**

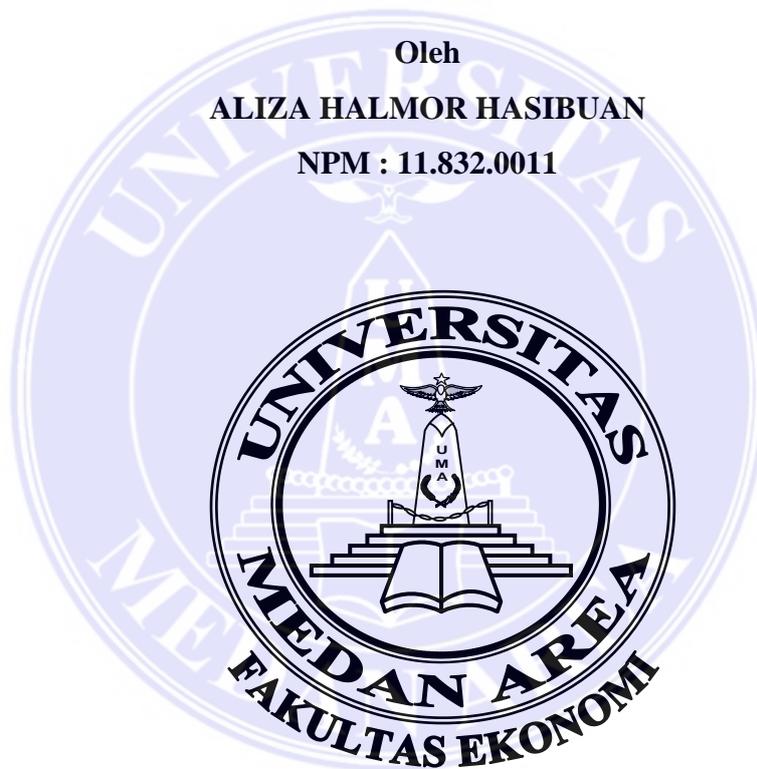
SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh

ALIZA HALMOR HASIBUAN

NPM : 11.832.0011



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN TUNTUNGAN**

NAMA : ALIZA HALMOR HASIBUAN

NIM : 11 832 0011

JURUSAN : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. Patar Marbun, MSi)

(Ir. M. Yamin Siregar, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE, MSi)

(Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : / /2016

ABSTRAK

ALIZA HALMOR HASIBUAN. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan. Skripsi, tahun 2016

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan yang berjumlah 81 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu menurut Sugiyono diperoleh sampel penelitian ini semua bagian dari populasi yang berjumlah 81 orang.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Teknik Analisis Regresi Sederhana, Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) serta Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan.

Kata kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN TUNTUNGAN”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi, serta adik – adikku tersayang yang telah memberikan motivasi.
2. Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada BAKAJAS (Nelfa Putriana Hutabarat, Serly Prasilya Surbakti, Meda Heny G.M, Ade Nelly, Stevando (Bolok), Nelfrida Lombu) serta teman My Trip My Adventure dan teman – teman se angkatan 2011 lainnya. yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

3. Buat pacarku tercinta Candra Siregar yang telah setia mendampingi dan banyak membantu memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, Do'a untuk penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Ir. M. Yamin siregar, MM, selaku Dosen Pembimbing Pedamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
9. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
10. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) terutama bg Hendrik, bg Yudi dan bg Arfan, atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
11. Bapak Pimpinan Kantor Camat Medan Tuntungan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Februari 2016

Penulis

ALIZA HALMOR HASIBUAN
NPM: 11 832 0011



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	4
A. Motivasi Kerja.....	4
1. Pengertian Motivasi Kerja	4
2. Metode Penilaian Motivasi Kerja.....	5
3. Fungsi Motivasi Kerja.....	6
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	7
5. Indikator Motivasi Kerja.....	7
B. Kinerja	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Penilaian dan Pengukuran Kinerja	9
3. Upaya Peningkatan Kinerja	10
4. Faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
5. Indikator Kinerja	12
C. Penelitian Terdahulu	13
D. Kerangka Konseptual	14
E. Hipotesis	14

BAB III METODE PENELITIAN	16
A. Jenis Penelitian	16
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	16
1. Lokasi Penelitian	16
2. Waktu Penelitian	16
C. Populasi dan Sampel	17
1. Populasi	17
2. Sampel	17
D. Definisi Operasional Variabel	18
1. Definisi Variabel Penelitian	18
2. Variabel Independent (Variabel Bebas)	18
3. Variabel Dependent (Variabel Terikat)	18
E. Jenis dan Sumber Data.....	19
F. Teknik Pengumpulan Data	20
G. Teknik Analisis Data	20
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	20
2. Uji Regresi Sederhana	21
3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	22
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	22
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 24
A. Hasil Penelitian	24
1. Sejarah Kecamatan Medan Tuntungan	24
2. Struktur Kecamatan Medan Tuntungan	25
3. Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Medan Tuntungan	26
B. Pembahasan	33
1. Identifikasi Responden	34
2. Jawaban Responden	35
3. Uji Kualitas Data	40
4. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	41
5. Uji Hipotesis	42

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	14
Gambar 4.1 : Struktur Kecamatan Medan Tuntungan	25



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian	17
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel	19
Tabel 3.3 : Skala Pengukuran Likert	20
Tabel 4.1 : Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.2 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.3 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	34
Tabel 4.4 : Gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	35
Tabel 4.5 : Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja di perusahaan sesuai dengan jabatannya	35
Tabel 4.6 : Adanya jenjang karier bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi anda	36
Tabel 4.7 : Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh	36
Tabel 4.8 : Pegawai sudah meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja	37
Tabel 4.9 : Hasil kerja dari para pegawai memiliki kualitas yang baik bagi pemerintahan	37
Tabel 4.10 : Pegawai tidak terlambat masuk kerja dan pulang sesuai jadwal atau sesuai jam operasional kerja	38
Tabel 4.11 : Pemerintah memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan potensi dan kreativitas di dalam bekerja...	38
Tabel 4.12 : Pegawai diberikan tanggung jawab penuh oleh pemerintah untuk menyelesaikan tugas	39
Tabel 4.13 : Hasil Uji Validitas Data	40
Tabel 4.14 : Hasil Uji Reliabilitas Data	41
Tabel 4.15 : Regresi Linier Sederhana	42
Tabel 4.16 : Uji T (Parsial)	43
Tabel 4.17 : Koefisien Determinasi	44

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamalik, Oemar, 2005, **Manajemen Pengembangan Kurikulum**, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, M. S. P, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : STIE YKPN
- Parulian, 2011, **Analisis Data dengan SPSS Laboraturium Komputer Fakultas, Ekonomi**, Modul Pratikum Komputer Universitas Medan Area, Medan.
- Putra, G. P. U, 2011, **Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua Bali**, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Sadirman (2009). **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**, Jakarta : Rajawali.Pers
- Sedarmayanthi, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sembiring, M, 2012, **Budaya Dan Kinerja Organisasi**, Cetakan Pertama, Fokusmedia, Bandung.
- Siagian, S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, 2008, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2009. **Riset Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono (2010). **Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 21.00 for Windows**, Alfabeta, Bandung.
- Suhaji, A. W, 2011, **Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah**, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang,

Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo.2007. **Manajemen Kinerja**. Raja Grafindo Persada. Jakarta.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
MEDAN TUNTUNGAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh
ALIZA HALMOR HASIBUAN
NPM : 11.832.0011



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN TUNTUNGAN**
NAMA : ALIZA HALMOR HASIBUAN
NIM : 11 832 0011
JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. Patar Marbun, MSi)

(Ir. M. Yamin Siregar, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE, MSi)

(Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : / /2016

ABSTRAK

ALIZA HALMOR HASIBUAN. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan. Skripsi, tahun 2016

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan yang berjumlah 81 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu menurut Sugiyono diperoleh sampel penelitian ini semua bagian dari populasi yang berjumlah 81 orang.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Teknik Analisis Regresi Sederhana, Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) serta Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan.

Kata kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN TUNTUNGAN”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi, serta adik – adikku tersayang yang telah memberikan motivasi.
2. Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada BAKAJAS (Nelfa Putriana Hutabarat, Serly Prasilya Surbakti, Meda Heny G.M, Ade Nelly, Stevando (Bolok), Nelfrida Lombu) serta teman My Trip My Adventure dan teman – teman se angkatan 2011 lainnya. yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

3. Buat pacarku tercinta Candra Siregar yang telah setia mendampingi dan banyak membantu memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, Do'a untuk penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Ir. M. Yamin siregar, MM, selaku Dosen Pembimbing Pedamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
9. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
10. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) terutama bg Hendrik, bg Yudi dan bg Arfan, atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
11. Bapak Pimpinan Kantor Camat Medan Tuntungan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Februari 2016

Penulis

ALIZA HALMOR HASIBUAN
NPM: 11 832 0011



A. Latar Belakang

Saat ini penulis memiliki rutinitas pekerjaan pada Kantor Camat Medan Tuntungan yang beralamat di Jalan Petunia Raya Medan. Penulis melihat dari beberapa pegawai yang bekerja di Kantor Camat Medan Tuntungan, terdapat pegawai yang terlihat santai pada jam kerja, penggunaan waktu istirahat yang berlebihan dan pekerjaan yang sedikit terbengkalai karena kesibukan pribadi masing-masing pegawai. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa beberapa pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan memiliki kinerja yang kurang baik dan akan menyebabkan kinerja Kantor Camat Medan Tuntungan juga kurang baik.

Faktor motivasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai, karena seperti yang terlihat pada Kantor Camat Medan Tuntungan bahwa motivasi dari instansi sangat kurang terhadap pegawai, seperti tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi bekerja efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan.”

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
2. Bagi Kantor Camat Medan Tuntungan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



- a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Metode Penilaian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:146) terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode langsung, merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

3. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sardiman (2009: 85) menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti: “(1) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan; (2) menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; (3) menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.”

Oemar Hamalik (2005: 175) menjelaskan fungsi motivasi antara lain : mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Perbuatan belajar akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan,

menentukan sikap atau tingkah laku yang akan dilakukan untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Siagian (2008:181) mengatakan yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah:

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- b. Tujuan-tujuan (*goals*)
- c. Sikap (*attitudes*)
- d. Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

Sedangkan yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi:

- a. Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b. Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c. Sesama pekerja (*co-workers*)
- d. Pengawasan (*supervision*)
- e. Pujian (*praise*)
- f. Pekerjaan itu sendiri (*job itself*)

5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:105), Indikator motivasi kerja antara lain adalah :

1. Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

2. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan– pekerjaannya.

3. Jenjang Karier.

Jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab lebih besar.

4. Insentif.

Daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan.

B. Kinerja.

1. Pengertian Kinerja.

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik.

Wibowo (2007:15) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sutrisno (2009:164), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian dan pengukuran kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara, (2009:69). Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”

Hasibuan (2006:87) “penilaian prestasi kerja/kinerja pegawai adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”.

Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2008:416) adalah :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.

- 4) Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

3. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam buku Sutrisno (2009:184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara obyektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Prawirosentono, dalam Edy Sutrisno (2009:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan

4) Inisiatif

Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang atasan yang baik

Dengan uraian di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa kinerja pegawai haruslah dilihat dari keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan serta perilaku individu atau pegawai itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standart

kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya, Menurut Henry Simamora (2009), Indikator – indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

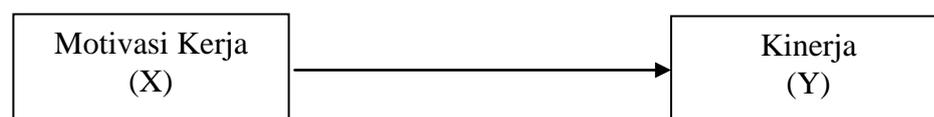
C. Penelitian Terdahulu

Andre Wijaya Suhaji, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang, 2011, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah”. koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,699 signifikan pada 0,000 dan t hitung $>$ t tabel ($3,621 > 1,717$) bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Gede Prawira Utama Putra, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, 2011, “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua, Bali”. Menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,332 yang artinya jika karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

D. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2010:88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2015)

E. Hipotesis

Sugiyono (2010:93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah: “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan”.





Tabel 3.1.
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des-Jan				Feb-Mar				Apr-Mei				Jun-Jul				Agus-Sep				Okt-Nop			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																				
2	Seminar Proposal				■																				
3	Pengumpulan & analisis data					■	■	■	■																
4	Penulisan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Bimbingan Skripsi																			■	■				
6	Seminar Hasil																			■	■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2016)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan yang berjumlah 81 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2010:116) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun karena jumlah populasi hanya 81 orang maka penulis menggunakan sampel jenuh atau sensus. Sugiyono (2010:121) mengatakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

2. Variabel Bebas

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (variabel X).

3. Variabel Terikat

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (variabel Y).

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai (Hasibuan, 2006:143)	1. Gaji 2. Kondisi Kerja 3. Jenjang Karier 4. Insentif	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2009:164)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan waktu 4. Kreativitas 5. Tanggung jawab	Likert

Sumber :Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2016)

E. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan dengan prosedur : (1). Membagikan kuesioner, (2). Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya, (3). Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, dan kemudian dianalisis.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3

Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2005). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r tabel ($df = n-k$). Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2005 : 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *CronbachAlpha* $>$ 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghazali, 2005).

2. Uji Regresi Sederhana

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan model regresi sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS statistic 21.0 for windows dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Tingkat kesalahan (*error of term*)

Parulian (2011:7-1) model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Penelitian uji regresi linier sederhana ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 21 for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian adalah dengan melihat tabel *ANOVA^a*, yaitu :

- a. Nilai sig < $\alpha=0,05$ maka variabel *independent* signifikan mempengaruhi variabel *dependent*.
- b. Nilai sig > $\alpha=0,05$ maka variabel *independent* tidak signifikan mempengaruhi variabel *dependent*.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu *SPSS statistic 21.0 for windows*, kriteria pengujian melihat tabel One-Sample Test. Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). H_0 diterima jika sig < 0,05 atau H_0 ditolak jika sig > 0,05.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel Model Summary. Melihat nilai R.Square (Koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Dalam pengaturan Daerah nomor : 3 tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan maka Bab VI Perda tersebut Kecamatan merupakan perangkat Daerah sebagai pelaksana teknis kewilayahannya dan tanggung jawab Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, secara umum sebagai berikut :

1. Camat

Mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebahagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan, untuk melaksanakan tugas pokok Camat menyelenggarakan fungsi :

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan dan perundang-undangan
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
- f. Membina penyelenggara pemerintah kelurahan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Kelurahan

h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris, Sekretaris Camat (Sekcam) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas Camat dalam ruang lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan dan penyusunan program. Fungsi sekretariat antara lain :

- a. Penyusunan rencana, program dan kegiatan Kesekretariatan
- b. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program Kecamatan
- c. Pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi Kesekretariatan Kecamatan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan rumah tangga Kecamatan
- d. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan ketatalaksanaan
- e. Pelaksana koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Kecamatan
- f. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kesekretariatan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Sub Bagian Umum

Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas Sekretariat dalam lingkup administrasi umum dengan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana, program dan kegiatan Sub Bagian Umum
- b. Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan Administrasi Umum
- c. Pengelolaan administrasi umum meliputi Naskah Dinas, Penataan Kearsipan, Perlengkapan dan Penyelenggaraan Kerumahtanggaan Kecamatan
- d. Pengelolaan administrasi Kepegawaian
- e. Penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian
- f. Pelaporan pelaksanaan tugas
- g. Pelaksana tugas yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Keuangan

Sub bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris dalam ruang lingkup Pengelolaan Keuangan, serta menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan sub Bagian Keuangan
- b. Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi
- c. Pengelolaan administrasi keuangan meliputi penyusunan rencana kegiatan, menyusun bahan, pemrosesan, pengusulan dan verifikasi
- d. Penyiapan bahan / pelaksanaan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan
- e. Penyusunan laporan keuangan Kecamatan
- f. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan serta pengendalian

- g. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Sub Bagian Penyusunan Program

Sub bagian program dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas Sekretaris lingkup penyusunan program dan pengelolaan, menyelenggarakan fungsi-fungsi yakni :

- a. Penyusunan rencana, program dan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program
- b. Pengumpulan bahan petunjuk teknis lingkup penyusunan rencana dan program Kecamatan
- c. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program Kecamatan
- d. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian
- e. Penyiapan bahan monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Tata Pemerintahan

Kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas pokok Camat dalam ruang lingkup Tata Pemerintahan, menyelenggarakan fungsinya yakni :

- a. Penyusunan rencana, program dan kegiatan Seksi Tata Pemerintahan
- b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Tata Pemerintahan
- c. Penyiapan bahan pembinaan dan koordinasi dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan
- d. Penyiapan bahan pembinaan koordinasi pembinaan kegiatan pengembangan sosial, politik, ideologi negara dan kesatuan bangsa
- e. Penyiapan bahan pembinaan dibidang keagrarian
- f. Pelaksanaan proses administrasi kependudukan
- g. Pelaksanaan proses pelayanan administrasi kependudukan
- h. Pelaksanaan kegiatan pencatatan monografi Kecamatan dan Kelurahan
- i. Pemantauan pelaksanaan proses pelayanan administrasi lainnya lingkup Tata Pemerintahan
- j. Pemantauan pelaksanaan pemungutan pajak Bumi dan Bangunan
- k. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- l. Pelaksana tugas yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Kepala seksi yangh berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas pokok Camat dalam lingkup Pemberdayaan Masyarakat, menyelenggarakan fungsi, yakni :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat

- b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup Pemberdayaan Masyarakat
- c. Penyiapan bahan pembinaan terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)
- d. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat dalam lingkup Pemberdayaan Masyarakat
- e. Penyiapan bahan koordinasi dalam penyelenggaraan Pemberdayaan Masyarakat
- f. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas pokok Camat dalam ruang lingkup Ketentraman dan Ketertiban Umum, menyelenggarakan fungsinya yakni :

- a. Penyusunan rencana, program dan kegiatan Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
- b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Ketentraman dan Ketertiban Umum
- c. Penyiapan bahan pembinaan Ketentraman dan Ketertiban Umum
- d. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup pemberdayaan masyarakat

- e. Penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dalam penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pengamanan dan penertiban terhadap pelanggaran peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya di wilayah Kecamatan
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan Polisi Pamong Praja, Pertahanan Sipil dan Perlindungan Masyarakat
- g. Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan dan pengamanan akibat bencana alam dan bencana lainnya
- h. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup ketentraman dan ketertiban umum
- i. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- j. Pelaksana tugas yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Seksi Kesejahteraan Sosial

Kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas pokok Camat dalam lingkup Kesejahteraan Sosial, menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial
- b. Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup Kesejahteraan Sosial
- c. Pelaksanaan bahan pembinaan Kesejahteraan Sosial

- d. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat dalam lingkup Kesejahteraan Sosial
- e. Penyiapan bahan koordinasi dalam penyelenggaraan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kepemudaan, kebudayaan, olahraga, kesehatan masyarakat dan Kesejahteraan Sosial lainnya
- f. Membantu pelaksanaan tugas-tugas penanggulangan bencana alam dan bencana lainnya
- g. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Pembahasan

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun jumlah kuisisioner yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 81 eksemplar, dengan jumlah pernyataan sebanyak 9 item yang terdiri dari 4 item untuk variable X (Motivasi Kerja) dan 5 item untuk variabel Y (Kinerja).

1. Identifikasi Responden

Tabel 4.1.
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Sampel	Persentase (%)
1	20 – 30	44	54.32
2	31 – 40	27	33.33
3	41 – keatas	10	12.35
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Dari tabel dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 20 - 30 sebanyak 44 orang (54.32 %).

Tabel 4.2.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Sampel	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	56.80
2	Perempuan	35	43.20
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Dari tabel dapat dilihat mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang (56.80 %) dan 35 orang (43.20 %) adalah perempuan

Tabel 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase (%)
1	SMP	4	4.94
2	SMA	33	40.74
3	D-3	5	6.18
4	S-1	35	43.20
5	S-2	4	4.94
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Dari tabel dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah S-1 sebanyak 35 orang (43.20 %).

2. Jawaban Responden

a. Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 4.4.
Gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	32	39.50
2	Setuju	39	48.15
3	Kurang Setuju	10	12.35
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju bahwa Gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sebesar 73.33 % sebanyak 22 orang.

Tabel 4.5.
Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja di perusahaan sesuai dengan jabatannya

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	27	33.33
2	Setuju	45	55.56
3	Kurang Setuju	9	11.11
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju bahwa Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja di perusahaan sesuai dengan jabatannya sebesar 55.56 % sebanyak 45 orang.

Tabel 4.6.

Adanya jenjang karier bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi anda

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	32.09
2	Setuju	46	56.80
3	Kurang Setuju	9	11.11
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju bahwa Adanya jenjang karier bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi anda sebesar 56.80 % sebanyak 46 orang.

Tabel 4.7.

Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	24	29.63
2	Setuju	51	62.97
3	Kurang Setuju	6	7.40
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju bahwa Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh sebesar 62.97 % sebanyak 51 orang.

b. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8.
Pegawai sudah meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	45	55.56
2	Setuju	30	37.03
3	Kurang Setuju	6	7.41
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai sudah meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja sebesar 55.56 % sebanyak 45 orang.

Tabel 4.9.
Hasil kerja dari para pegawai memiliki kualitas yang baik bagi pemerintahan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	30	37.03
2	Setuju	44	54.32
3	Kurang Setuju	7	8.65
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju bahwa Hasil kerja dari para pegawai memiliki kualitas yang baik bagi pemerintahan sebesar 54.32 % sebanyak 44 orang.

Tabel 4.10.
Pegawai tidak terlambat masuk kerja dan pulang sesuai jadwal atau sesuai jam operasional kerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	40	49.39
2	Setuju	35	43.21
3	Kurang Setuju	6	7.40
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju Pegawai tidak terlambat masuk kerja dan pulang sesuai jadwal atau sesuai jam operasional kerja sebesar 49.39 % sebanyak 40 orang.

Tabel 4.11.
Pemerintah memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan potensi dan kreativitas di dalam bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	29	35.80
2	Setuju	44	54.32
3	Kurang Setuju	8	9.88
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan Pemerintah memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan potensi dan kreativitas di dalam bekerja sebesar 54.32 % sebanyak 44 orang.

Tabel 4.12.
Pegawai diberikan tanggung jawab penuh oleh pemerintah untuk menyelesaikan tugas

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat setuju	34	41.98
2	Setuju	45	55.56
3	Kurang Setuju	2	2.46
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		81	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju bahwa Pegawai diberikan tanggung jawab penuh oleh pemerintah untuk menyelesaikan tugas sebesar 55.56 % sebanyak 45 orang.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Data

Kuesioner Variabel	<i>Correted Item- Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X) 1	0,703**	0,219	Valid
Motivasi Kerja (X) 2	0,706**		Valid
Motivasi Kerja (X) 3	0,705**		Valid
Motivasi Kerja (X) 4	0,701**		Valid
Kinerja Pegawai (Y) 1	0,636**	0,219	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 2	0,633**		Valid
Kinerja Pegawai (Y) 3	0,750**		Valid
Kinerja Pegawai (Y) 4	0,630**		Valid
Kinerja Pegawai (Y) 5	0,606**		Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2015)

Dari tabel dapat dilihat nilai r hitung *Corrected item-Total Correlation* untuk indikator variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai > dari r tabel 0,219. Sehingga diambil kesimpulan semua indikator variabel motivasi kerja dan kinerja adalah Valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan layak untuk dilakukan pengujian ke tahap berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Nilai r_{tabel} dengan uji 2 sisi pada signifikan 5% terhadap 81 responden adalah sebesar 0,219. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Kuesioner Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X)	0,658	Reliabel
2.	Kinerja (Y)	0,659	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2015)

Dari hasil output reliability, variabel motivasi kerja menunjukkan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* $0,658 > 0,219$. Untuk variabel kinerja pegawai mempunyai *Cronbach's Alpha* $0,659 > 0,219$, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai adalah reliabel.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis regresi sederhana digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X), sehingga dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 21.00 For Windows*.

Tabel.4.15.
Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.035	1.817		6.074	.000
	Motivasi	.636	.107	.557	5.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 11.035 + 0.636 X$$

Tabel diatas menunjukkan bahwa konstanta sebesar 11.035 artinya jika kinerja nilainya 0, maka kinerja bernilai 11.035. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X) memberikan nilai koefisien sebesar 0.636 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial).

Uji t (Uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (independent) yaitu X berupa motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel coefficients.

Tabel 4.16.
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.035	1.817		6.074	.000
Motivasi	.636	.107	.557	5.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Pengolahan Data SPSS (2015).

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $81 - 3 = 78$ dan taraf nyata 5% adalah 1.990. Nilai t-hitung untuk X lebih besar dari t-tabel ($5.966 > 1.990$), maka motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan terbukti signifikan ($0.00 < 0.05$).

b. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase atas persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.17.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.557 ^a	.311	.302	1.687	.750

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2015).

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,311. Hal ini berarti 31 % variasi kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel X (motivasi kerja), sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

1. Camat diharapkan memberikan apresiasi dan penghargaan bagi karyawan yang bekerja maksimal dan mampu mencapai target kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan diharapkan menyediakan seluruh perangkat kerja yang menjadi kebutuhan pegawai dalam melakukan kegiatan operasional kerja sehari-hari sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar.
2. Camat diharapkan selalu mengawasi dan mengevaluasi cara kerja dan hasil kerja yang dilakukan pegawai, agar tercipta sistem kerja yang teratur dan terencana.