

**PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN  
BANYUASIN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**OLEH :**

**RESTI LEONIKA**

**Administrasi Publik**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara**

---

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the role of motivation in improving employee performance at the Pulau Rimau District Office, Banyuasin Regency, South Sumatra Province. The background of this research lies in the low discipline, lack of initiative, and weak work motivation of employees, which affect organizational performance achievement. The focus of the study includes supporting and inhibiting factors of work motivation based on Maslow's Hierarchy of Needs theory, with performance indicators referring to Prawirosentono. This research employed a qualitative descriptive method, with data collected through interviews, observations, and documentation involving the district head, structural officials, and operational staff. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, while data validity was tested using source and technique triangulation. The results indicate that motivation plays a significant role in enhancing employee performance. Fulfillment of physiological needs, safety, social belonging, esteem, and self-actualization positively affects work quality, effectiveness and efficiency, discipline, and initiative. However, challenges remain, such as inadequate honorarium for non-permanent employees, suboptimal non-financial rewards, and limited work facilities. These findings emphasize the importance of a comprehensive motivation strategy to encourage improved performance of local government officials at the district level.*

*Keywords: motivation, employee performance, Maslow's theory, Pulau Rimau District Office*

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintahan Indonesia menerapkan asas desentralisasi sesuai UU No. 32 Tahun 2004, yang memberi kewenangan daerah untuk mengatur kebijakan sendiri. Kecamatan, sebagai perangkat daerah, memiliki peran strategis dalam pelayanan publik dan keberhasilan tata kelola pemerintahan. Kinerja aparatur kecamatan sangat bergantung pada kualitas SDM dan kepemimpinan yang efektif.

Permasalahan yang muncul di Kantor Camat Pulau Rimau adalah rendahnya kedisiplinan, minimnya inisiatif, kurang optimalnya hubungan kerja, serta lemahnya motivasi pegawai. Hal ini berdampak pada penurunan efektivitas dan produktivitas kerja. Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri berpengaruh positif

terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Pra-survei menunjukkan adanya pegawai yang kurang terlibat, fasilitas kerja terbatas, lingkungan kerja kurang mendukung, bahkan ada yang meninggalkan tugas untuk keperluan pribadi saat jam kerja. Kondisi ini mengindikasikan pentingnya motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin, kreativitas, dan tanggung jawab kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji peran motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Rimau.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat, Kecamatan Pulau

Rimau, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Rimau, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta menjadi bagian dari upaya penulis dalam menyelesaikan studi S1-Administrasi Publik.

#### 2. Bagi Kantor Camat Pulau Rimau

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan

yang berguna bagi Kantor Camat Pulau Rimau dalam memahami pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai, serta menjadi bahan pertimbangan untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik dengan topik yang serupa, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam sektor pemerintahan.

#### 4. Bagi Masyarakat

Meningkatnya kinerja pegawai, diharapkan pelayanan yang diberikan oleh Kantor Camat Pulau Rimau kepada masyarakat akan lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan kepuasan masyarakat dalam memperoleh layanan publik.

## **B. METODOLOGI**

### **PENELITIAN**

#### **2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan naturalistik. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah memahami fenomena secara mendalam melalui kata-kata, tindakan, dan konteks yang terjadi di lapangan, bukan melalui angka atau perhitungan statistik. Peneliti berperan sebagai instrumen utama, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Analisis data dilakukan secara induktif dengan menekankan pada pemahaman makna daripada sekadar generalisasi

#### **2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Pulau Rimau, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Pemilihan lokasi ini dilakukan berdasarkan arahan dosen pembimbing. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni hingga Juli 2025, yang mencakup kegiatan observasi,

wawancara dengan pegawai kecamatan, serta pengumpulan dokumen yang relevan dengan penelitian.

#### **2.3 Sumber dan Jenis Data**

Sumber data penelitian ini berasal dari informan utama, yaitu pegawai kantor camat yang memahami motivasi kerja dan kinerja pegawai, dengan camat sebagai informan kunci. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, maupun literatur yang relevan dengan penelitian.

#### **2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara, yaitu studi pustaka, wawancara, dan dokumentasi. Studi pustaka dilakukan dengan menelusuri referensi berupa buku, jurnal, serta dokumen tertulis yang relevan. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang

telah disusun sebelumnya, ditujukan kepada lima orang pegawai kantor camat, termasuk camat sebagai informan kunci. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui foto kegiatan, catatan harian, arsip, dan dokumen resmi dari instansi terkait.

### **2.5 Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman. Tahapan yang dilakukan meliputi pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian direduksi dengan cara merangkum, memilih informasi yang relevan, serta mencari tema dan pola yang muncul. Selanjutnya, data yang sudah direduksi disajikan dalam bentuk uraian naratif atau visual untuk memudahkan pemahaman. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi, yaitu dengan membuat kesimpulan sementara yang kemudian diuji kembali berdasarkan data tambahan, sehingga menghasilkan kesimpulan yang kredibel.

### **2.6 Uji Keabsahan Data**

Uji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi ini dilakukan dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, seperti camat dan pegawai kantor, serta menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda. Dengan cara ini, hasil penelitian diharapkan memiliki validitas yang tinggi dan mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Rimau.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil Penelitian**

#### **3.1.1 Motivasi Pegawai Kantor Camat Pulau Rimau**

##### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis pegawai di Kantor Camat Pulau Rimau terutama dipenuhi melalui sistem penggajian yang berjalan sesuai prosedur. Pegawai PNS menerima gaji tepat waktu setiap tanggal 1, sedangkan pegawai non-PNS menerima antara tanggal 2 hingga 7

tergantung kondisi anggaran daerah. Secara umum, gaji PNS dinilai memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, sedangkan pegawai non-PNS masih merasa kekurangan dan sebagian mencari pekerjaan sampingan. Ketepatan waktu pembayaran gaji menjadi faktor penting yang menjaga motivasi kerja, kenyamanan, dan fokus pegawai dalam memberikan pelayanan.

## **2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan**

Kebutuhan rasa aman pegawai diwujudkan melalui jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan yang diberikan kepada semua pegawai, baik PNS maupun non-PNS. Perlindungan ini memastikan pegawai merasa terlindungi dari risiko kesehatan maupun kecelakaan kerja. Data menunjukkan bahwa seluruh pegawai telah terdaftar dan bahkan memanfaatkan layanan BPJS ketika diperlukan. Hal ini memberikan rasa tenang, meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap instansi, serta menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan penuh loyalitas.

## **3. Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial pegawai tercermin dari suasana kerja yang harmonis dan penuh kebersamaan. Kegiatan seperti rapat rutin, apel pagi, diskusi santai, gotong royong, halal bihalal, buka puasa bersama, hingga olahraga bersama memperkuat ikatan antarpegawai. Hubungan kerja dibangun atas dasar kekeluargaan, saling percaya, dan komunikasi terbuka. Tidak ada diskriminasi antara PNS dan non-PNS, sehingga tercipta budaya kerja yang egaliter, saling mendukung, dan solid. Dukungan moral dari pimpinan semakin memperkuat rasa kebersamaan ini.

## **4. Kebutuhan Harga Diri**

Pemenuhan kebutuhan penghargaan pegawai masih bersifat informal. Kantor camat belum memiliki sistem reward resmi, namun pimpinan dan atasan sering memberikan apresiasi berupa ucapan terima kasih, penyebutan nama dalam rapat, atau penugasan khusus. Selain itu, pegawai menerima

berbagai tunjangan dari pemerintah pusat seperti tunjangan kinerja, fungsional, maupun keluarga, yang menjadi bentuk motivasi eksternal. Meskipun begitu, kebutuhan penghargaan pegawai masih dirasakan kurang karena belum ada sistem reward internal yang terstruktur.

### **5. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri pegawai diwujudkan melalui kesempatan mengikuti pelatihan, diklat, dan program pengembangan kapasitas, baik yang didanai pemerintah maupun secara mandiri. Pelatihan ini meningkatkan kompetensi teknis dan soft skill, serta mendukung kenaikan pangkat dan pengembangan karier. Meskipun keterbatasan anggaran masih menjadi kendala, pegawai tetap berinisiatif mengembangkan diri. Program pelatihan dan kesempatan pengembangan kapasitas terbukti meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Pulau Rimau.

## **3.1.2 Kinerja Pegawai Kantor Camat Pulau Rimau**

### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai cukup baik karena sebagian besar tugas dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditetapkan. Penerapan deadline mendorong disiplin kerja dan menjaga ritme pelayanan kepada masyarakat. Namun, efisiensi kerja masih menghadapi kendala, antara lain perbedaan kemampuan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi, keterbatasan perangkat kerja seperti komputer dan printer, gangguan jaringan internet, hingga pemadaman listrik. Kondisi ini menyebabkan beberapa pekerjaan tertunda meskipun pegawai sudah berusaha menyelesaikannya tepat waktu. Upaya perbaikan melalui pelatihan teknologi, penyediaan perangkat yang memadai, serta dukungan infrastruktur seperti genset dipandang perlu agar efektivitas dan efisiensi kerja semakin optimal.

## **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Pembagian tugas dan wewenang di Kantor Camat Pulau Rimau sudah diatur jelas melalui SOP dan Peraturan Daerah, sehingga setiap pegawai memahami perannya masing-masing. Pimpinan rutin melakukan pembinaan, arahan, dan pengawasan agar pegawai bekerja sesuai tupoksi dan tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Monitoring harian melalui briefing pagi serta evaluasi rutin memastikan pelaksanaan tugas berjalan tertib dan akuntabel. Dengan sistem ini, koordinasi antarpegawai lebih terjaga, tanggung jawab dapat dilaksanakan secara konsisten, dan pelayanan kepada masyarakat berlangsung lebih efektif.

## **3. Disiplin**

Kedisiplinan pegawai menjadi perhatian utama dan sudah diatur sesuai peraturan kepegawaian. Secara umum, pegawai hadir dan melaksanakan tugas sesuai aturan, meskipun ada kendala eksternal seperti jarak tempat tinggal dan pemanggilan mendadak dari masyarakat. Penerapan sanksi berupa

surat peringatan hingga pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang sering absen menjadi mekanisme untuk menjaga kedisiplinan. Selain itu, pengawasan ketat dilakukan melalui absensi face recognition, pemantauan CCTV, serta evaluasi rutin. Pegawai juga diwajibkan mengikuti SOP dalam pelayanan masyarakat, sehingga disiplin tidak hanya menyangkut waktu, tetapi juga kualitas layanan.

## **4. Inisiatif**

Pegawai Kantor Camat Pulau Rimau menunjukkan sikap proaktif dengan tidak hanya menunggu arahan, tetapi juga berinisiatif mencari solusi atas kendala pekerjaan dan mengusulkan ide-ide perbaikan. Bentuk inisiatif terlihat dari usulan program pemberdayaan masyarakat, pemanfaatan teknologi untuk penyebaran informasi, hingga kesediaan lembur untuk memastikan tugas selesai tepat waktu. Dukungan pimpinan terhadap inisiatif pegawai sangat penting agar budaya kerja inovatif terus berkembang. Inisiatif ini terbukti meningkatkan kualitas pelayanan publik, mempercepat

penyelesaian tugas, serta membangun lingkungan kerja yang dinamis, adaptif, dan produktif.

### **3.2 Pembahasan**

#### **3.2.1 Motivasi Pegawai Kantor Camat Pulau Rimau**

##### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Pemenuhan kebutuhan dasar pegawai di Kantor Camat Pulau Rimau sebagian besar sudah terpenuhi, khususnya bagi pegawai PNS yang mendapat gaji tetap dan tepat waktu sesuai aturan. Hal ini membuat mereka lebih fokus dan produktif dalam bekerja. Namun, bagi pegawai honorer yang masih menerima gaji di bawah UMR, kebutuhan dasar belum sepenuhnya tercukupi sehingga sebagian mencari pekerjaan tambahan. Kesenjangan ini memengaruhi motivasi kerja dan menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap kesejahteraan non-PNS agar motivasi seluruh pegawai tetap stabil.

##### **2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan**

Rasa aman pegawai terpenuhi melalui jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Jaminan Kecelakaan

Kerja (JKK) yang diberikan baik kepada PNS maupun non-PNS. Fasilitas ini memberikan perlindungan dari risiko kesehatan maupun kecelakaan, sehingga pegawai lebih tenang dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kesadaran terhadap prosedur keselamatan kerja juga cukup tinggi, misalnya dalam pengelolaan dokumen dan interaksi dengan masyarakat. Pemenuhan kebutuhan ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga menumbuhkan loyalitas serta profesionalisme pegawai.

##### **3. Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial pegawai tercermin dari suasana kerja yang harmonis dan penuh kebersamaan. Berbagai kegiatan seperti apel pagi, rapat koordinasi, gotong royong, makan bersama, maupun kegiatan sosial lainnya mempererat hubungan antarpegawai. Tidak ada perbedaan perlakuan antara PNS dan non-PNS, sehingga tercipta budaya kerja egaliter dan penuh solidaritas. Hal ini membuat pegawai merasa lebih dihargai, lebih terbuka dalam

komunikasi, dan lebih semangat dalam bekerja sama menyelesaikan tugas.

#### **4. Kebutuhan Harga Diri**

Penghargaan terhadap pegawai di Kantor Camat Pulau Rimau masih lebih banyak bersifat informal, seperti ucapan terima kasih atau penugasan khusus dari pimpinan. Meski PNS sudah menerima berbagai tunjangan resmi, namun reward simbolis yang lebih sistematis belum sepenuhnya diterapkan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan dengan pegawai honorer yang tidak mendapat tunjangan serupa. Oleh karena itu, sistem penghargaan yang lebih terstruktur dan merata sangat diperlukan agar motivasi kerja pegawai meningkat secara menyeluruh.

#### **5. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri pegawai diwujudkan melalui kesempatan mengikuti pelatihan, diklat, dan workshop. Program ini membantu meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan soft skill, sehingga pegawai lebih profesional dan adaptif terhadap perubahan. Meski

keterbatasan anggaran menjadi kendala, banyak pegawai tetap berinisiatif mengikuti pelatihan, bahkan dengan biaya pribadi. Hal ini menunjukkan tingginya motivasi intrinsik mereka untuk berkembang. Dukungan regulasi dan kebijakan pengembangan SDM di tingkat kecamatan sangat penting agar kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi secara berkelanjutan.

### **3.2.2 Kinerja Pegawai Kantor Camat Pulau Rimau**

#### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Efektivitas kerja di Kantor Camat Pulau Rimau tercermin dari kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditetapkan, meskipun efisiensinya masih terkendala oleh keterbatasan sarana kerja, perbedaan kemampuan dalam penggunaan teknologi, gangguan jaringan internet, dan pemadaman listrik. Faktor-faktor ini menyebabkan beberapa pekerjaan tertunda dan mengurangi produktivitas. Upaya perbaikan diarahkan pada peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan, pembaruan perangkat kerja, serta

penyediaan SOP tanggap darurat agar pelayanan publik tetap berjalan optimal. Dengan demikian, efektivitas dan efisiensi sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kompetensi pegawai, fasilitas pendukung, dan regulasi yang konsisten.

## **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Pembagian tugas dan kewenangan di Kantor Camat Pulau Rimau sudah memiliki dasar hukum dan instrumen formal yang jelas, seperti SOP dan peraturan daerah. Pimpinan berperan penting dalam menjaga keseimbangan otoritas dan tanggung jawab melalui pembinaan dan pengawasan rutin. Namun, praktik penugasan mendadak dan ketergantungan berlebih pada figur camat menjadi tantangan dalam pelaksanaan kinerja. Oleh karena itu, penguatan kelembagaan, konsistensi penerapan SOP, serta budaya organisasi yang menekankan akuntabilitas sangat diperlukan agar tata kelola pemerintahan dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

## **3. Disiplin**

Kedisiplinan pegawai diatur melalui peraturan kepegawaian dan diperkuat dengan sistem pengawasan modern, seperti absensi elektronik, CCTV, serta evaluasi rutin. Secara umum, pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja, SOP pelayanan, dan tanggung jawab tugas. Meski terdapat kendala eksternal seperti jarak tempat tinggal atau panggilan mendadak dari masyarakat, penerapan reward dan punishment terbukti efektif menjaga kedisiplinan. Disiplin yang baik tidak hanya memperlancar pelayanan publik, tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi.

## **4. Inisiatif**

Pegawai Kantor Camat Pulau Rimau menunjukkan tingkat inisiatif yang tinggi dengan aktif mengusulkan perbaikan sistem kerja, memberikan masukan terhadap program pemberdayaan masyarakat, serta memanfaatkan teknologi untuk mempercepat pelayanan. Mereka juga rela bekerja lembur untuk memastikan tugas terselesaikan tepat

waktu. Dukungan pimpinan terhadap kreativitas dan keberanian pegawai menjadi faktor penting dalam membangun budaya kerja inovatif. Inisiatif ini membuktikan adanya motivasi intrinsik yang kuat dan berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

## **D. SIMPULAN DAN SARAN**

### **4.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Kantor Camat Pulau Rimau sudah dijalankan meskipun masih terdapat keterbatasan, di mana pimpinan memberikan motivasi melalui dorongan kerja, pemberian arahan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, sedangkan pegawai menunjukkan motivasi tersebut melalui kedisiplinan hadir tepat waktu, pelaksanaan apel pagi, dan kepatuhan dalam bekerja, dengan temuan bahwa motivasi yang berkembang terdiri dari motivasi intrinsik yang muncul dari dorongan pribadi untuk disiplin, bertanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dengan baik, serta motivasi ekstrinsik

yang tampak pada arahan dan pengawasan pimpinan, aturan kehadiran, dan hubungan kerja yang harmonis, sementara motivasi belum sepenuhnya merata karena terdapat perbedaan kondisi antara pegawai PNS dan non PNS, dan secara keseluruhan motivasi kerja tersebut berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada aspek disiplin, tanggung jawab, efektivitas, dan efisiensi penyelesaian tugas.

### **4.2 Saran**

Berdasarkan simpulan di atas maka peneliti memberikan saran kepada Camat Pulau Rimau agar lebih memperkuat motivasi kerja pegawai melalui langkah konkret yang berfokus pada pembinaan dan dukungan kerja. Pimpinan dapat memperkuat sistem penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja pegawai, baik melalui pengakuan secara langsung maupun pemberian kesempatan pengembangan diri seperti pelatihan dan *workshop*. Upaya peningkatan disiplin kerja perlu dilakukan dengan memperjelas aturan, menegakkan SOP secara

konsisten, serta membangun komunikasi internal yang lebih terbuka agar pegawai merasa dihargai dan didengar. Selain itu, peningkatan fasilitas pendukung kerja seperti sarana teknologi dan antisipasi terhadap kendala pemadaman listrik juga perlu diperhatikan agar kelancaran pelaksanaan tugas tetap terjaga. Melalui perbaikan-perbaikan tersebut, motivasi kerja pegawai diharapkan semakin meningkat dan kinerja organisasi Kantor Camat Pulau Rimau dapat berjalan lebih optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., dan Wijono, D. 2013. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Afrizal. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aksari Hamzah, A. W. 2018. *Motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Anastacia, D., Nasution, I., dan Suharyanto, A. 2021. Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(2) 2021: 176-184, [10.31289/strukturasi.v3i2.748](https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748)
- Arinawati, D. Y., dan Widyawati, A. 2022. Saliva sebagai media diagnosis untuk deteksi keganasan. *Stomatognatig: Jurnal Kedokteran Gigi Universitas Jember*, 19(2), 77-83.
- Bungin, B. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Dayanti, Y. 2024. *Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tenganan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Devi, I., Hanani, S., Syafitri, A., dan Harahap, N. I. Y. 2023. Birokrasi dan struktur kekuasaan dalam organisasi pendidikan modern: Dengan pendekatan Max Weber. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(4), 268- 281.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Edy, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gaouzali, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Gomes. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. Hamali, A. Y. 2017. Motivasi kerja pegawai Kantor Desa Bontoramba Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(6), 1687- 1695.
- Hartati, H. 2021. Peningkatan Aktivitas dan Hasil Belajar IPS Melalui Model Pembelajaran Quantum Teaching Berbasis Media Visual. *Journal of Education Action Research*, 5(1), 102-108..
- Hasibuan, M. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia: Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaelani, A., Fauzi, H., Aisah, H., dan Zaqiyah, Q. Y. 2020. Penggunaan media online dalam proses kegiatan belajar mengajar pai dimasa pandemi covid- 19 (Studi Pustaka dan Observasi Online). *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars*, 8(1), 12-24.
- Kerlinger. 2006. *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kristiana, Y., Pramono, R., dan Brian, R. 2021. Adaptation strategy of tourism industry stakeholders during the COVID-19 pandemic: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 213-22
- Lestari, S. 2016. *Psikologi keluarga: Penanaman nilai dan penanaman konflik dalam keluarga*. Jakarta: Prenada Media.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cipta Pustaka Medan.
- Marpaung, D. N., Iriyanti, Y. N., dan Prayoga, D. 2022. Analisis faktor penyebab perilaku buang sampah sembarangan pada masyarakat Desa Kluncing, Banyuwangi. *Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 47-57.
- Mathis, R., dan Jackson, J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohtar, I. 2019. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan

- Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Ningtyas Putri, E., Nuringwahyu, S., Nikin Hardati Jurusan Administrasi Bisnis, R., Kunci, K., dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, P. 2019. Peranan Motivasi. *Jurnal Universitas Islam Malang*, 8(1), 26–32.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta
- Purwanto, N. 2016. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Rahayu, P. W., Bernadus, I. N., dan Gunawan, P. W. 2023. Sistem Informasi
- Pengajuan Surat Administrasi Akademik Pada Perguruan Tinggi XYZ Berbasis Web. *Bianglala Informatika*, 11(1), 1-6.
- Ratnasari, I., dan Mahmud, A. 2020. Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, W. 2013. *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sari, P. S., dan Widiatmoko, J. 2023. Pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure terhadap kinerja keuangan dengan gender diversity sebagai variabel moderasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(9), 3634-3642.
- Sariadi, L. 2020. *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan*. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.

- Simamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., dan Mardiana, S. 2020. Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97
- Sindy. 2021. Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sei Raya Kabupaten Kubu Raya. *PublikA Jurnal Ilmu Administrasi Negara (e-Journal)*, 10(2).
- Siswanto, S., dan Yuliana, I. 2022. Linking transformational leadership with job satisfaction: the mediating roles of trust and team cohesiveness. *Journal of Management Development*, 41(2), 94-117.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sujatmiko, A., Gurusinga, R., Sembiring, I. M., Munthe, N. B. G., dan Pratiwi, I. 2020. Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 3(1), 50-57.
- Sumanto. 2014. *Psikologi Umum*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Suryani, N. L. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260-277.
- Sutrischastini, A., dan Riyanto, A. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis*

- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wardan, K. 2020. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Widiarti, F., dan Subekti, K. V. 2022. Pengaruh sistem administrasi perpajakan dan kualitas pelayanan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi dengan model penerimaan teknologi (tam) sebagai pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Manajerial (Managerial Accounting Journal)*, 6(2), 43-63.
- Yupastha, G., Syawaluddin, S., dan Putra, A. 2021. Pengaruh Gaji Dan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Lancar Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(1).
- Zainal, V. R., dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.