



DIALEKTIKA PUBLIK

| ISSN (Print) 2528-3332 | ISSN (Online) 2621-2218 |

Jurnal dapat diakses di <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/dialektikapublik>



Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Camat Keritang di Kabupaten Indragiri

Azhar Abbas

Universitas Putera Batam, Batu Aji, Batam, 29432, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: 1 Februari 2019

Revisi Akhir: 15 Februari 2019

Diterbitkan Online: 28 Februari 2019

KATA KUNCI

Keywords: Motivation, performance, apparatus

KORESPONDENSI

No HP: 085278750477

E-mail: azhar.abbas2102@gmail.com

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of Motivation on the performance of the apparatus in the Keritang Sub-district office, Indragiri Hilir district downstream. that the level of motivation of the apparatus in the office of Keritang Sub-District of Indragiri Hilir Regency is included in the high category. Furthermore, in the apparatus performance category at the Keritang Sub-District Office, Indragiri Hilir Regency is in a very high category, this might be caused by not doing the best if not coupled with good performance from the employees themselves, so therefore the awareness of the employees themselves on the importance of good performance can have an influence on service to the community. Hypothesis testing concludes that there is a negative and significant influence between motivation and performance. This is indicated by the test of the effect of the independent variable of motivation on performance variables which shows t count of 5.097 greater than the t table of 1.703 at the level of trust $\alpha = 0.05$ and t table of 2.473 at the level of confidence $\alpha = 0.01$. This shows that the alternative hypothesis (H1) is accepted, namely there is a significant effect between the independent variable motivation (X) on the dependent variable performance (Y).

1. PENDAHULUAN

Aset yang paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia (SDM) yang merujuk kepada orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Pegawai merupakan sumber daya suatu organisasi yang sangat penting dan strategis, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi, maka mustahil organisasi bisa untuk mencapai tujuannya.

Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila SDM tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Oleh karena itu tugas pimpinan atau organisasi yang tidak boleh tidak harus dilaksanakan adalah bagaimana agar para SDM tersebut tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, yang perlu dilakukan pimpinan agar semangat kerja SDM tetap terpelihara adalah selalu memberikan motivasi yang tepat. Dengan demikian diharapkan dari para SDM timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk

organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kinerja yang baik dari pegawainya akan berdampak langsung kepada kemajuan atau bahkan kemunduran yang diperoleh dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat diukur salah satunya dari segi motivasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kepuasan spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Motivasi merupakan keinginan atau kebutuhan dalam diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi keinginan tersebut. Dengan demikian motivasi didalam

kehidupan suatu organisasi harus diamati secara cermat, karena didalam organisasi akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Proses kerja sama antara pemimpin dengan bawahan maupun dengan atasan pemimpin itu sendiri.
- b. Dalam proses interaksi itu terjadi perilaku bawahan yang diperhatikan, tetapi kemungkinan juga dilaksanakan agar perilaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan seorang pemimpin
- c. Perilaku yang ditampilkan oleh bawahan yang berjalan dengan sistem nilai atau ketentuan yang berlaku didalam organisasi yang bersangkutan.

David Mc Cleland menyatakan bahwa seorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

Menurut David Mc Cleland terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (needs for achievement = nAch),
 - a. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
 - b. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan/umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
2. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (needs for affiliation = nAff)
 - a. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai persaan diterima oleh orang lain dilingkungan dimana mereka bekerja.
 - b. Mereka cenderung berusaha membina hubungan social yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
 - c. Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (needs for power = nPower),
 - a. Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
 - b. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
 - c. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

- d. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pemimpin.

Motivasi menurut konsepnya adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan suatu inspirasi dan semangat serta dorongan pada orang lain, dalam hal ini adalah untuk mendorong karyawan untuk mengambil suatu tindakan. Pemberian dorongan bertujuan untuk memberikan oaring-orang atau karyawan agar mereka bergairah dan semangat untuk mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. (Gie, 2002).

Tujuan motivasi adalah peningkatan prestasi kerja dan produktifitas kerja bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. sedangkan pendapat dari Harold Koontz: "Motivasi merupakan dorongan dan usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan". (Moekijat, 2002). Motivasi kerja yang tinggi merupakan penunjang bagi terwujudnya kirja yang tinggi. Sebaiknya motivasi kerja yang rendah akan berdampak kinerja akan menjadi buruk.

Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, berikut dapat dikemukakan bahawa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh factor-factor ratio (pikiran), tetapi kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran. Jadi perubahan perilaku disini adalah perilaku kerja, dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Oleh karena itu, diharapkan mereka bukan saja asal mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Selanjutnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pada pegawai sebagai manusia, biasanya keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi (achievement) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap

yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaliknya, jika pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan frustrasi dan tidak puas terhadap diri seseorang. Hal ini akan mengakibatkan timbulnya kecenderungan konflik didalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktivitas.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Pendapat dari ahli dibidang manajemen sumber daya manusia Syadam (dalam Kadarisman 2013:296) mengemukakan seagai berikut: motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

Faktor yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergejolakan pegawai diberbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidak keseimbangan dan ketidak harmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawainya.

Ketidak harmonisan tersebut merupakan gambaran adanya sesuatu yang tidak beres dalam organnisasi, yaitu adanya rasa yang ketidakpuasan pegawai terhadap perlakuan buruk pimpinan organisasi. Bila organisasi tetap konsisten memperlakukan pegawainya dengan baik, tentu tidak timbul keresahan demikian bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan lepuasan kerja bagi pegawainya dengan tetap memberikan segala hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Begitu pula, ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan stress atau tekanan batin dan goncangan mental yang besar bagi para pegawai. Selanjutnya, dari sisi lain dapat dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematagan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan, harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja.

Faktor ekstern

Berasal dari luar diri karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh sebab itu, pimpinan organsasi yang memiliki kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

Kinerja

Stephen P. Robbin mengatakan *kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu"*. Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja *kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi*. Aspek kuntitas mengacu pada beban/target kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Selanjutnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam lingkup pekerjaan/jabatan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab pekerja/karyawan yang bersangkutan dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Sedang upaya dalam dalam melaksanakan pekerjaan dibatasi dalam lingkup tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang telah diatur dan dilimpahkan kewenangan dan tanggung jawabnya secara legal/resmi.

Sedangkan makna kinerja seperti dalam bukunya Yeremias T. Keban (2008) yaitu pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas. Kemudian secara umum kriteria yang digunakan dalam menilai dan mengukur kinerja adalah:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Penghematan biaya
- e) Kemandirian atau otonomi dalam bekerja
- f) Kerjasama

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode penelitian yang dipergunakan adalah analisis kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian regresi berganda yang melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor Camat Keritang yang berjumlah 27 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menentukan sampel dengan cara "Sampling Jenuh". Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011).

Dengan demikian berdasarkan teori diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dikantor Camat Keritang yang berjumlah 27 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, pengguna menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a) Angket, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
- b) Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.
- c) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan subjek penelitian (informan yang dipilih). Menurut Singarimbun dan Effendi, (2001), mengemukakan bahwa "wawancara adalah salah satu bagian terpenting dari setiap survey. Tanpa wawancara, peneliti akan

kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada informan"

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dengan menggunakan analisa kuantitatif untuk menguji pengaruh antar variabel dan sejauh mana hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yaitu dengan menggunakan instrument:

Rumus yang digunakan dalam menganalisa data ini adalah:

1. Analisa regresi linear berganda yang ditentukan dalam rumus sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan terhadap kinerja digunakan teknik analisis korelasi *regresi berganda* karena data yang diperoleh adalah interval.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan uji signifikansi dengan ketentuan apabila t signifikansi $< \alpha$ (alpa) 0,05 H_0 ditolak H_a diterima dengan kata lain ada pengaruh variable independent terhadap variable dependent, dan sebaliknya apabila t signifikansi $< \alpha$ (alpa) 0,05 H_0 ditolak H_a ditolak dengan kata lain tidak ada pengaruh variabel independent terhadap variable dependent. Uji t yaitu pengujian hipotesis variable X terhadap variable Y secara parsial atau satu persatu.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- A. $t_{hitung} > t_{tabel}$ = signifikan
- B. $t_{hitung} < t_{tabel}$ = tidak signifikan

3. Uji F

Uji F yaitu pengujian hipotesis variable X terhadap variable Y secara simultan atau secara bersama-sama dengan rumus Sugiono (2003:154) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:

- R^2 : Koefisien korelasi ganda yang ditemukan
 k : Jumlah variable independent
 n : jumlah sampel
 F : F sig selanjutnya dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$F_{sig} > \alpha = 0,05$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara X terhadap Y

$F_{sig} > \alpha = 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara X terhadap Y

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian Mengaju pada permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya, maka telah dilakukan Survey dan Observasi langsung kelapangan melalui Kuisioner kepada 27 responden yang ada di Kantor Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, selanjutnya hasilnya discoring. Hasil penelitian meliputi : (a) Pangaruh Motivasi dan (b) Kinerja Aparatur. Selanjutnya diidentifikasi variable-variabel tersebut berdasarkan hasil dari penelitian dengan menggunakan teknik analisis presentase yang diolah dalam tabel distribusi frekuensi. Berikut ini akan dikemukakan secara berturut-turut tabel distribusi frekuensi dari masing-masing variabel sebagai berikut : Pengaruh motivasi sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Tingkat Kategori Motivasi dan Kinerja Aparatur di Kantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri hilir

1) Tingkat kategori motivasi

Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan tingkat motivasi aparatur dikantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel: 1. Tingkat Kategori Motivasi

Kategori	Range	Jumlah	Presentase
Sangat Tinggi	126-150	8	29,62 %
Tinggi	102-125	12	44,44 %
Sedang	78-101	5	18,51 %
Rendah	54-77	2	7,40 %
Sangat Rendah	30-53	0	0 %

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui kategori variabel motivasi, terlihat bahwa tingkat motivasi aparatur dikantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir termasuk kedalam kategori tinggi, kategori tinggi ini dimungkinkan karena pegawai merasa pentingnya motivasi untuk menunjang kinerja sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

2) Tingkat Kategori Kinerja

Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan tingkat kinerja aparatur dikantor camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel: 2. Tingkat Kategori Kinerja

Kategori	Range	Jumlah	Presentase
Sangat Tinggi	126-150	21	77,78 %
Tinggi	102-125	6	22,22 %
Sedang	78-101	0	0 %
Rendah	54-77	0	0 %

Sangat Rendah	30-53	0	0 %
---------------	-------	---	-----

Sumber: Data Olahan

Selanjutnya dari kategori kinerja aparatur dikantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dalam hal ini masuk kedalam kategori sangat tinggi, hal ini mungkin disebabkan bahwa apa yang dikerjakan tidak akan menghasilkan yang terbaik apabila tidak dibarengi dengan kinerja yang baik dari pegawai itu sendiri, jadi oleh karena itu kesadaran dari pegawai itu sendiri akan pentingnya kinerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji pengaruh variable bebas motivasi terhadap variable kinerja yang menunjukkan t hitung sebesar 5.097 lebih besar dari t table sebesar 1.703 pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ maupun t table sebesar 2.473 pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternative (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas motivasi (X) terhadap variable terikat kinerja (Y).

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tjahyono dan Gunarsih (dalam T. Indraputra, 2013) yang, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dipertegas dengan pendapat Simamora (2004:746) yang menyatakan motivasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui seseorang atas suatu hal yang mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi bukan hanya diperoleh dari orang lain, tetapi juga dapat datang dari diri sendiri, motivasi juga tidak mesti berbentuk barang, bisa juga berbentuk abstrak. Aparatur di kantor Camat Keritang perlu dimotivasi dalam bekerja agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

5. SIMPULAN

1. Hasil penelitian untuk variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Apabila variabel motivasi semakin tinggi, maka kinerja aparatur di kantor Camat Keritang juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya
2. Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada aparatur di Kantor Camat Keritang dinilai sudah baik. Namun motivasi tersebut harus diberikan secara terus menerus keberadaan aparatur dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, demi terwujudnya visi dan misi Kecamatan Keritang kabupaten Indragiri Hilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Gordon, Andersson 1993, *Manajemen Sistem Penilaian Kinerja*, Terjemahan Tim Penerbit, Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Kadarisman, M. 2013, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. PT. Raja Garafindo. Jakarta
- Ling Gie, 2002, *Manajemen Personalialia*, Surya Harapan Baru, Jakarta
- Mangku Negara, Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Rafika Aditama, Bandung
- Moekijat, 2002, *Dasar-Dasar Motivasi*. Bina Angkasa. Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta
- Simamora, Hendry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Yeremis T. Keban, 2008, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu, Edisi 2*, Publik Gava Media, Yogyakarta