

JOUMI-Rini-Revisi-.pdf

by Check Turnitin PT ABI

Submission date: 10-Sep-2024 04:34PM (UTC+0300)

Submission ID: 2450051482

File name: JOUMI-Rini-Revisi-.pdf (362.12K)

Word count: 3229

Character count: 23155



Peranan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai di Kantor Desa Peniraman Kabupaten Mempawah

Yuni Firayanti
Fidia Wulan Sari
Rini

Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat

Email: nengilz11@email.com

Korespondensi penulis: nengilz11@email.com

Abstract. This study aims to determine the role of work motivation in employee performance at the Pemiraman Village Office, Mempawah Regency. The research method used is a qualitative research method, which is a research method based on the philosophy of postpositivism, used to research on the condition of natural objects. This research was carried out at the Pemiraman Village Office of Mempawah Regency by selecting 7 informants who were considered representative of their respective employees, namely 1 village head as a key informant and 6 employees as employees who also played an important role. The data collection techniques used in this study are in-depth interviews, observation and documentation. The results of the study show that work motivation plays a very important role for employees to support their performance. And the performance of employees of the Mempawah Regency Village Office can be said to be very good, which can be seen from the creation of job satisfaction as employees and can improve the welfare of the village office.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja pada kinerja pegawai di kantor desa peniraman kabupaten mempawah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor desa peniraman kabupaten mempawah dengan memilih 7 orang informan yang dianggap representative mewakili pegawai masing-masing yaitu 1 orang kepala desa sebagai informan kunci dan 6 orang pegawai sebagai pegawai yang juga berperan penting. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi pegawai untuk menunjang kerjanya. Dan kinerja pegawai kantor desa peniraman kabupaten mempawah dapat dikatakan sangat baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi pegawai serta dapat meningkatkan kesejahteraan kantor desa.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik dan bagaimana sumber daya manusia dikelola sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi dalam

Received September 05, 2024; Accepted September 09, 2024; Published September 10, 2024

*Yuni Firayanti, nengilz11@email.com

2
pemerintahan. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Ikhtafun:2021). Demi tercapainya tujuan organisasi, seorang pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih bersemangat dan rajin. Pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu diberikan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila dengan motivasi kerja yang rendah maka semangat kerja pegawai akan berkurang, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, pentingnya suatu motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Ermita (2018:1)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pekerjaan itu sendiri akan mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja. Karena pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai batas kemampuan akan berpengaruh terhadap prestasi kinerja pegawai, yang dimana seorang pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja dengan hasil yang maksimal.

Kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri maka pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Selain itu, dalam kemampuan dan keterampilan pegawai harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi agar saat bekerja akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Zain, M (2018) hadiah, bonus voucher merupakan salah satu dari kesekian rangsangan ekstrinsik yang mampu mendorong seseorang bila mengalami kebosanan atau penurunan kepercayaan dirinya yang berasal murni dalam diri (rangsangan internal) untuk kembali ditingkatkan. Jadi pada prinsipnya kedua motivasi ini bersifat saling melengkapi. Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor tersebut dipilih dikarenakan hasil pengamatan singkat yang dilakukan penulis di Kantor Desa Peniraman dimana masih terdapat masalah yang harus kembali ditinjau yang terjadi pada motivasi kerja dan kinerja pegawai yang secara langsung

mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kedua faktor ini menjadi faktor penentu yang apabila ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Peniraman. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar kepala desa dan pegawai pada Kantor Desa Peniraman Kabupaten Mempawah dapat memberikan hasil yang terbaik kepada desa secara lebih profesional. Sehingga penulis tertarik menganalisis judul yaitu “Peranan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Peniraman Kabupaten Mempawah”.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2021:17), metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Disebut juga sebagai metode etnografi karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya dan disebut juga sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak (Sugiyono, 2021:17). Karakteristik penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2021:23):

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data dari penelitian yang diperoleh dalam penelitian Peran Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai di Kantor Desa Peniraman Kabupaten Mempawah berupa hasil wawancara peneliti dengan informan sebagai sumber utama penelitian yang dilakukan dengan wawancara secara langsung. Adapun hasil wawancara direkam menggunakan perekam suara handphone dan peneliti selebihnya mendapatkan data berupa foto dan dokumen dari kepala Kantor Desa Peniraman. Dalam penelitian ini, penggunaan metode penelitian kualitatif dengan proses analisis data meliputi tiga bagian yaitu organisasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data merupakan salah satu tahapan teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah penyederhanaan, pengklasifikasian dan pembuangan yang tidak memerlukan data, sehingga data memberikan informasi yang berarti dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Data dalam jumlah besar dan data yang kompleks, analisis data yang diperlukan melewati tahap reduksi. Tahap reduksi ini dilakukan untuk menyeleksi suatu data yang relevan ataupun tidak relevan sebagai tujuan akhir.

Penyajian data juga merupakan tahapan teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah suatu kegiatan yang mengorganisasikan data secara sistematis dan dapat diakses serta memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan. Bentuk penyajian data

kualitatif dapat berupa teks deskriptif (dalam bentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan atau diagram. Penyajian data mengaturnya dan menyusunnya ke dalam pola relasional, sehingga lebih mudah untuk diakses. Kesimpulan adalah tahap akhir dari analisis data kualitatif yang dilakukan untuk memastikan bahwa hasil reduksi data masih relevan dengan tujuan analisis yang ingin dicapai. Tahap ini bertujuan untuk menemukan makna dalam data yang terkumpul dengan mencari persamaan atau perbedaan guna menarik kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang ada.

Peran Motivasi Kerja di Kantor Desa

Untuk mengetahui peran motivasi peneliti telah melaksanakan penelitian di kantor desa penirama. Yang dimana semua pegawai bisa termotivasi akan arahan yang diberikan oleh atasannya. Selain itu, penelitian ini sudah dilakukan selama kurang lebih 1 bulan dengan hanya melibatkan 1 instansi atau perusahaan yaitu di Kantor Desa pegawai telah melakukan tugasnya dengan sangat baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam proses penelitian ini, peneliti juga ingin menegenetahui kinerja pegawai di Kantor Desa selama menjalankan pekerjaannya dan sejauh mana institusi/perusahaan mempercayai pegawai dengan meningkatkan hasil kinerjanya. Sebagian besar pegawai yang bekerja disana menerima pekerjaan yang memang sudah sesuai akan kemampuan dan keahliannya. Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dengan menggunakan wawancara terstruktur, observasi, dan metode pengumpulan data terdokumentasi diulas dan dijelaskan dibawah ini.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peran motivasi kerja di Kantor Desa menurut kepala desa yang memberikan motivasi di kantor desa sudah sangat baik dan juga bisa menumbuhkan semangat kerja pegawai dengan mudah menerima masukan yang diberikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor desa yang telah mendapatkan motivasi kerja, sudah memilikintanggung jawab yang cukup baik. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya, disiplin dan pekerjaan tambahan yang diminta oleh kantor desa sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena rasa tanggung jawab dalam bekerja akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dan loyalitas sebuah kantor desa kepada pegawainya sehingga tujuan dari kantor desa tersebut bisa tercapai.

Menurut Darmadi (2018) Motivasi bisa dikatakan sebagai energi yang dapat menggerakkan diri individu jadi terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Kemajuan pada zaman teknologi sekarang ini kantor desa dituntut untuk melakukan inovasi yang dapat meningkatkan pada kinerja pegawainya. Motivasi sanatlah perlu diberikan kepada pegawai sebagai bentuk dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Kontribusi yang dihasilkan oleh pegawai dapat dilihat dari tanggung jawabnya masing-masing, seperti sadar akan kewajibannya sebagai seorang pegawai, disiplin, mengerjakan tugasnya tepat waktu, semangat dalam menjalankan tugasnya, tidak mengabaikan tugas tambahan yang diberikan serta saling membanatu pegawai lain yang tidak mengerti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai, sebagian besar pegawai kantor desa memiliki sikap inisiatif dalam bekerja, memberikan bnatuan kepada pegawai lain, selalu bertanya jika ada pekerjaan yang tidak diipahami dan inisiatif mau saling menerima

masuk atau bimbingan dari pegawai lain walaupun diluar jam kerja. Sikap inisiatif dalam bekerja tidak dapat langsung dikerjakan serta diimplementasikan, tetapi harus melalui tahap perizinan kepala desa, Karena inisiatif merupakan kemampuan seseorang untuk mengembangkan cara baru dalam pemecahan masalah. Menurut Asep dalam Afiah (2021) Inisiatif merupakan usaha atau kemampuan untuk mengembangkan ide-ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah.

Kinerja Pegawai

Menurut Vietza Rivai (2018:401) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya diperusahaan. Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja bisa dicapai dengan adanya pengaruh dorongan-dorongan dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk mencapai tujuan pegawai Kantor Desa Peniraman. Pencapaian tingkat memuaskan atau tidak memuaskan tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai. Kinerja pegawai bukan hanya adanya keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga kemampuan individu untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut pada situasi baru dan meningkatkan manfaat yang ingin dicapai bersama.

Perlunya motivasi dalam mengembangkan hasil yang baik untuk kinerja pegawai, motivasi dari faktor intrinsik pegawai akan keterampilannya dalam menjalin hubungan dengan diri sendiri dan juga faktor ekstrinsik akan pengaruh dari lingkungan kerja itu sendiri. Untuk mengembangkan kinerja melalui motivasi kerja dalam menghasilkan kinerja yang sesuai akan keahlian dan pengetahuan pekerjaannya, pegawai diberikan masukan dan mencari ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah yang ada.

Pemberian motivasi kerja oleh kepala Kantor Desa Peniraman ditujukan untuk membangun kemampuan pegawai dalam pekerjaannya, tanggung jawab akan tugasnya, disiplin akan pekerjaannya serta semangat dalam mencapai apa yang diinginkan bersama sesuai kesejahteraan Kantor Desa yang diperlukan kerja sama yang baik akan Kepala Desa dengan para pegawai yang bekerja ditempat tersebut. Kinerja pegawai yang diberikan kepala kantor desa seperti selalu menerima dengan baik para pegawai, menuntunnya apabila ada pekerjaan yang kurang dipahami serta menerima keluhan-keluhan para pegawai dan memberikan arahan atau solusi untuk mengatasinya.

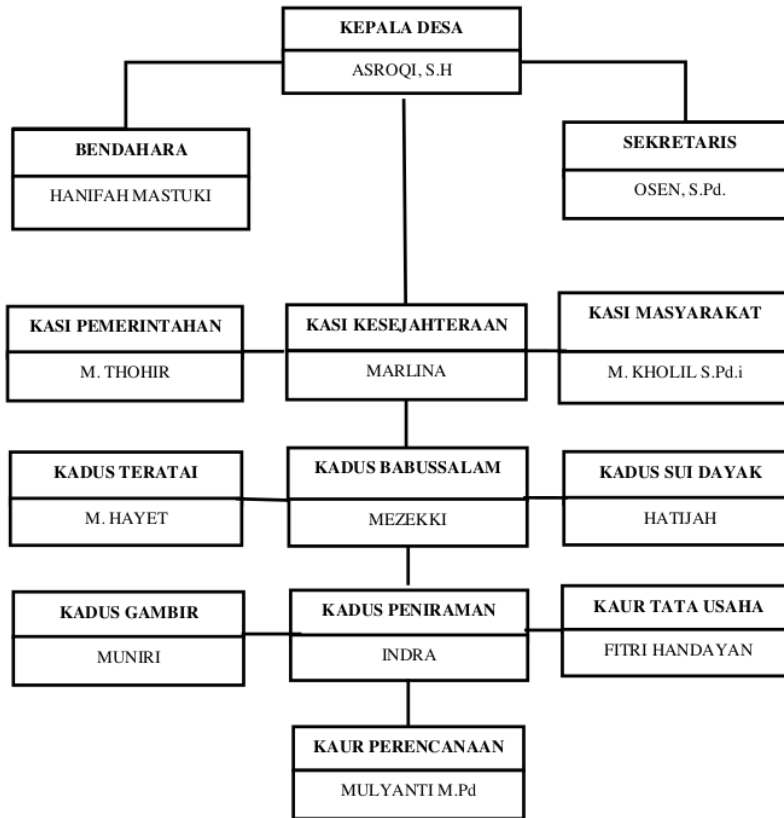
Sedangkang Pegawai yang mendapatkan motivasi kerja bisa membuat menyadari akan kemampuan yang dimilikinya serta lebih memperhatikan akan tanggung jawabnya pada pekerjaan yang telah diberikan atau diibankan kepadanya. Hasil kinerja pegawai dituntut untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik oleh sebab itu dengan adanya pemberian motivasi sangatlah berpengaruh atau lebih memberikan efek yang bisa menyadarkan tugas dan tanggung jawab para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas Bersama kepala Kantor Desa Peniraman yang telah memberikan motivasi kerja pada kinerja pegawai. Bahwa pemebrian motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak hanya dari luar saja seperti mendapatka materi.

Memberikan arahan, dan selalu menerima para pegawai dengan baik. Tetapi juga memeberikan kesadaran dan semangat pegawai dari dalam dirinya, sehingga mampu berfikir yang positif untuk lebih memperhatikan tanggung jawabnya agar bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Dan penelitian dengan pegawai di Kantor Desa Peniraman bahwa kinerja pegawai telah memberikan hasil yang sangat baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Penerimaan motivasi yang diberikan oleh kepala desa dengan memberikan arahan ataupun nasehat-nasehat, menerimanya dengan baik, dan memberikan penghargaan pada hasil kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai bisa dikatakan sudah membuat hasil yang sangat bermanfaat bagi para pegawai, dan semua pihak yang bekerja di Kantor Desa Peniraman. Dengan adanya kinerja yang baik maka tidak ada pekerjaan yang terabaikan ataupun keluhan-keluhan yang membuat para pegawai kurang semangat akan pekerjaannya dan lebih semangat akan mencapai apa yang diharapkan bersama.

Struktur Organisasi Tata Kerja Pemerintah Desa Peniraman 2024
Dasar : Permendagri No.84 Tahun 2015



Gambar .1
Struktur Organisasi Tata Kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Kantor Desa Peniraman mengenai peranan motivasi kerja pada kinerja pegawai di Kantor Desa Peniraman Kabupaten Mempawah, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor motivasi intrinsik, seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi, serta faktor motivasi ekstrinsik, seperti gaji, status, dan kondisi kerja, dan memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan kerja. Selain itu, hubungan yang positif antara atasan dan bawahan juga turut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemimpin organisasi perlu memahami kebutuhan individu dan memberikan motivasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan penghargaan atas prestasi juga menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor desa.
2. Kinerja pegawai telah memberikan hasil yang sangat baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Penerimaan motivasi yang diberikan oleh kepala desa dengan memberikan arahan ataupun nasehat-nasehat, menerimanya dengan baik, dan memberikan penghargaan pada hasil kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai bisa dikatakan sudah membuat hasil yang sangat bermanfaat bagi para pegawai, dan semua pihak yang bekerja di Kantor Desa Peniraman. Dengan adanya kinerja yang baik maka tidak ada pekerjaan yang terabaikan ataupun keluhan-keluhan yang membuat para pegawai kurang semangat akan pekerjaannya dan lebih semangat akan mencapai apa yang diharapkan bersama.
3. Pentingnya peran motivasi kerja dalam mencapai kinerja optimal pegawai di Kantor Desa Peniraman Kabupaten Mempawah, serta menekankan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor motivasi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Fauzia, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono, S.K. (2018). *Sitogenetika*. Yogyakarta: Lily.
- Masitoh, S. (2020). Analisis Kebijakan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT Telkom Cabang Banjarmasin. *Jurnal Eprints Uniska*, <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/2015>

- Mulyono, A. (2018). *Anak Berkesulitan Belajar: Teori, Diagnosis, dan Remediasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Ruyatnasih, Y. (2018) *Pengantar Manajemen :Teori, Fungsi dan Kasus*. Yogyakarta : CV.Absolute Media
- Saiful, M. (2020). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin. *Jurnal Eprints Uniska*, <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/1315>.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Wardani, N. E. (2019). The Value of Social Care Character Education Through Merindu Baginda Nabi. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 2(4), 98-105.
- Wayuningsih A, D. & Kusowo, Y. (2020) Peran Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Pergudangan Dan Aneka Usaha. *Journal speed-sentra penelitian engineering dan edukasi Vol 12 No 1*.
- Arif, Mohamad, Muhammad Idris, dan Syamsul Alam. 2022. “Analisis Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una.” *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN* 11 (1): 32–41. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i1.3079>.
- Atnila. 2017. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna.” *Katalogis* 5 (4): 1–8.
- Laia, Sokhizanolu, Elisabeth Sitepu, dan) Elok Perwirawati. 2022. “Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat Di Desa Hilimaufa Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Governance Opinion* 7 (1): 7–15.
- Ropi, Pransiska, Agustinus Fritz Wijaya, dan Frederik Samuel Papilaya. 2021. “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat.” *Buletin Poltanesa* 22 (1): 348–56. <https://doi.org/10.51967/tanesa.v22i1.465>.
- Sinaga, Asmah Syam, Abdul Kadir, dan Siti Mardiana. 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. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v2i1.48>.
- Sumarlin, dan Suhartono. 2021. “Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Ptkin Remunerasi Di Indonesia.” *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 289. <https://doi.org/10.24252/assets.v11i2.23668>.

JOUMI-Rini-Revisi-.pdf

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.alhafiindonesia.co.id Internet Source	2%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	2%
5	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	1%
6	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
8	eprints.unpak.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%

10	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
11	jim.unisma.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Cendrawasih Student Paper	1 %
13	repository.iainsasbabel.ac.id Internet Source	1 %
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
15	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On