

---

## **Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Abab Kabupaten Pali**

### **The Influence of Motivation and Work Culture on Employee Performance at The Abab District District's Office, Pali**

**Emilya<sup>1)</sup>, Hardiansyah<sup>2)</sup> & Ignasius Hendrasmo<sup>\*1)</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Ilmu Pemerintahan, Program Pascasarjana, Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

<sup>2)</sup> Prodi Manajemen, Pascasarjana, STIE Sereho Lahat, Indonesia

\*Corresponding Email: [ignasius@unitaspalembang.ac.id](mailto:ignasius@unitaspalembang.ac.id)

---

#### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk menguji berapa besar pengaruh motivasi dan budaya kerja Terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun bersama-sama. Masalah difokuskan pada Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja serta kaitanya dengan kinerja pegawai pada kantor Camat Abab Kabupaten Pali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 responden yang dipilih melalui proporsional stratified random sampling. Instrumen penelitian meliputi kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Data dikumpulkan melalui kuisioner, observasi langsung, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji F (ANOVA) dan uji t (T-Test), dengan dukungan hasil observasi, untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 3,7% terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat ABAB Kabupaten Pali. Di sisi lain, budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, yakni sebesar 98,3% terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Secara keseluruhan, motivasi dan budaya kerja bersama-sama berpengaruh sebesar 98,3% terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat ABAB Kabupaten Pali.

**Kata kunci:** Motivasi; Budaya Kerja; Kinerja.

#### **Abstract**

*This article aims to examine how much influence motivation and work culture have on employee performance, both partially and jointly. The problem centers on the influence of work motivation and culture and its relationship to employee performance at the Abab sub-district office, Pali Regency. This research used a quantitative approach with 100 respondents selected through proportional stratified random sampling. Research instruments include questionnaires, observation and documentation. Data was collected through questionnaires, direct observation and documentation. Data analysis uses the F test (ANOVA) and t test (T-Test), with support from observation results, to test the stated hypothesis. The results of the research show that motivation has an influence of 3.7% on employee performance at the ABAB Subdistrict Office, Pali Regency. On the other hand, work culture has a more dominant influence, namely 98.3%, on employee performance in the office. Overall, motivation and work culture together have an influence of 98.3% on employee performance at the ABAB Subdistrict Office, Pali Regency.*

**Keywords:** Motivation; Work Culture; Performance.

**How to Cite:** Emilya., Hardiansyah., & Hendrasmo. I., (2023). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Abab Kabupaten Pali. *Journal of Law & Policy Review*. 1 (1): 52-63.

---



## PENDAHULUAN

Program percepatan reformasi birokrasi menuju birokrasi yang bersih dan profesional memerlukan pengukuran kinerja yang tepat. Pengukuran ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam reformasi birokrasi memberikan hasil yang diharapkan dan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengukuran kinerja yang akurat, instansi pemerintah dapat menilai efektivitas dari berbagai inisiatif reformasi yang telah dijalankan, serta mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut.

Penilaian Kinerja Pegawai diukur berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja. PP ini menyediakan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil secara obyektif dan transparan. Sistem penilaian ini mencakup berbagai aspek kinerja, termasuk capaian hasil kerja, kompetensi, dan perilaku kerja, yang semuanya berkontribusi terhadap penilaian keseluruhan seorang pegawai. Dengan pendekatan ini, diharapkan penilaian kinerja dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kontribusi masing-masing pegawai terhadap tujuan organisasi (Anggraini et al., n.d.; Latief et al., 2019; Sidabutar et al., 2023; Suharyanto et al., 2022).

Tujuan utama dari PP Nomor 11 Tahun 2011 adalah meningkatkan prestasi dan kinerja pegawai. Dengan menilai kinerja pegawai secara sistematis dan obyektif, pemerintah dapat mengidentifikasi pegawai yang menunjukkan prestasi tinggi dan memberikan mereka penghargaan yang sesuai. Sebaliknya, bagi pegawai yang kinerjanya belum memenuhi standar, dapat diberikan bimbingan dan pelatihan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan pegawai.

Implementasi penilaian kinerja yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan publik. Pegawai yang termotivasi dan dihargai atas kinerjanya akan cenderung bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pada akhirnya, ini akan mendukung tercapainya birokrasi yang bersih, profesional, dan berorientasi pada pelayanan, yang merupakan tujuan utama dari program percepatan reformasi birokrasi. Dengan demikian, pengukuran kinerja yang tepat tidak hanya penting untuk pengembangan pegawai, tetapi juga untuk peningkatan kualitas keseluruhan birokrasi di Indonesia (Anastacia et al., 2021a; Luahambowo et al., 2022; Manik et al., n.d.; Windy et al., 2023).

Penilaian kinerja adalah gambaran sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok (Budihardjo, 2015; Lanny et al., 2022; WIDATI, 2008). Meskipun ada masalah teknis seperti pemilihan format dan masalah manusia seperti resistansi penilai serta hambatan hubungan antar individu, penilai kinerja harus mampu mengatasinya. Beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja menurut adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kebutuhan supervise (Rajab et al., 2022; Reza & Salam, 2014; Sulandari et al., 2019).

Ketidastabilan ekonomi global berdampak pada kebutuhan hidup Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Teori hierarki kebutuhan oleh Maslow mencakup lima kebutuhan dasar: fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Terbatasnya sumber daya, pengaruh ekonomi, dan faktor lainnya dapat membuat kebutuhan ini sulit terpenuhi, yang akhirnya berdampak buruk pada kinerja pegawai. Hal ini memaksa daerah untuk membiayai seluruh kegiatan pemerintah dan pembangunan yang menjadi kewenangan daerah tersebut.

Sebagai upaya dalam memperbaiki kinerja, faktor motivasi sangat penting bagi pegawai. Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses internal atau eksternal yang menyebabkan sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu (Arianto et al., 2016, 2016; Badri & Aziz, 2011). Motivasi yang kuat dari pegawai dan pemimpin organisasi akan meningkatkan kinerja dan mendukung visi Kecamatan ABAB.

Organisasi dengan sumber daya manusia yang baik mampu mengelola segala sumber daya dan menghasilkan kinerja yang baik dari pegawainya (Hidayat, 2014; Khairuddin, 2020; Masitha, 2023; I. A. Purba & Ponirin, 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi



motivasi, kondisi pekerjaan, lingkungan, imbalan, dan tunjangan (Anastacia et al., 2021a; Darmanto, 2015; Sihombing & Sihombing, 2014). Oleh karena itu, organisasi harus dapat membangkitkan motivasi pekerjanya agar memiliki kinerja yang baik.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti mengadakan diklat, memberikan upah yang layak, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik (Anastacia et al., 2021b; Arifin et al., 2022; Putri et al., 2021). Budaya kerja yang baik dan kuat harus menjadi fokus utama karena merupakan landasan teori untuk mencapai kesuksesan dengan mewujudkan nilai-nilai yang memberikan arahan dan petunjuk tentang perilaku semua elemen dalam perusahaan, mulai dari pimpinan hingga pekerja paling bawah.

Dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan, kompetensi yang diindikasikan melalui sikap dan perilaku yang profesional serta penuh loyalitas terhadap tanggung jawab sangat diperlukan. Dengan budaya organisasi yang melekat pada ASN, nilai-nilai yang dimiliki akan memotivasi setiap karyawan sehingga mendorong kinerja individu secara optimal. Kecamatan ABAB sebagai pelaksana penyelenggaraan pelayanan administratif harus selalu berusaha memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat.

Pelayanan e-KTP dan Kartu Keluarga di Kantor Camat menuntut aparat yang profesional dengan sistem dan prosedur pelayanan yang transparan dan terpadu, serta partisipasi masyarakat yang responsif dan adaptif terhadap setiap perubahan. Pelayanan yang baik harus didukung oleh pegawai yang handal, berkompeten, dan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam menyikapi perubahan saat ini, organisasi harus meningkatkan kapasitas manajemen untuk mengantisipasi peristiwa dan perubahan yang akan datang, serta memiliki strategi untuk mengatasi masalah yang timbul termasuk strategi dalam meningkatkan budaya kerja (Nababan et al., 2022; J. F. Purba et al., 2019; Saputra et al., 2022; Sidabutar et al., 2023).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji berapa besar pengaruh motivasi dan budaya kerja Terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Abab Kabupaten Pali.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan mengukur pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Abab Kabupaten Pali. Subjek penelitian terdiri dari 100 orang pegawai yang dipilih menggunakan teknik propotionate stratified random sampling untuk memastikan setiap strata dalam populasi terwakili secara proporsional. Alat penelitian meliputi kuisisioner, observasi, dan dokumentasi. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai motivasi, budaya kerja, dan kinerja pegawai, dengan skala Likert sebagai alat ukur persepsi responden. Observasi dilakukan untuk mendukung dan mengkonfirmasi data yang diperoleh dari kuisisioner, sementara dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan dari laporan dan dokumen resmi.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu motivasi dan budaya kerja, serta variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji F (ANOVA) untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Hasil observasi digunakan untuk mendukung dan memvalidasi hasil analisis kuantitatif.

Metode penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana motivasi dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Sugiyono & Lestari, 2021). Dengan menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data numerik dan teknik propotionate stratified random sampling untuk memastikan sampel yang representatif, penelitian ini dapat memberikan hasil yang dapat digeneralisasi ke seluruh populasi pegawai di Kantor Camat Abab. Analisis data yang dilakukan menggunakan uji F dan uji t memastikan bahwa pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen dapat diidentifikasi secara akurat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan penguatan budaya kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) merupakan daerah otonom baru sejak tahun 2013 sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pembentukan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Di Provinsi Sumatera Selatan dengan daerah induk yakni Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan yuridis, ibukota Kabupaten PALI terletak di Kecamatan Talangubi. Pembentukan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Muara Enim terdiri atas 5 (lima) kecamatan, yaitu Kecamatan Talang Ubi, Kecamatan Penukal Utara, Kecamatan Penukal, Kecamatan Abab, dan Kecamatan Tanah Abang. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir memiliki luas wilayah keseluruhan  $\hat{A}\pm 1.840$  km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk  $\hat{A}\pm 168.641$  jiwa pada tahun 2012 dan terdiri atas 72 (tujuh puluh dua) desa/kelurahan.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berhasil ditemui. pengumpulan data secara langsung ini bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon rate responden. Kuesioner tersebut diberikan kepada responden yang merupakan Pegawai di Instansi Terkait dan Masyarakat di Kecamatan ABAB. Survey dengan kuesioner dilakukan pada penelitian ini dengan mengambil 100 responden. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Tabel 1. Hasil Uji Realiabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,396	Reliable
2	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0,688	
3	Kinerja (Y)	0,690	

Sumber: Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	Unstandardized Residual X <sub>2</sub>	Unstandardized Residual X <sub>1</sub>
N		100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	,40572187	,40600332	3,03673089
Most Extreme Differences	Absolute	,425	,433	,095
	Positive	,425	,433	,095
	Negative	-,338	-,354	-,060
Test Statistic		,425	,433	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,027 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 1 tentang hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* Motivasi (0,396), Budaya Kerja (0,688) dan Kinerja (0,690). Nilai *Alpha Cronbach* jika dibandingkan dengan nilai r tabel dengan nilai N=100 pada distribusi nilai r tabel dengan signifikansi 10% diperoleh nilai r tabel 0.1654. Dapat disimpulkan bahwa Alpha X<sub>1</sub> = 0,396, X<sub>2</sub> = 0,688, dan Y=0,690 > r tabel = 0,1654. Artinya indikator angket kelima variabel dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat

pengumpulan data dalam penelitian. Dengan demikian dapat dinyatakan keseluruhan skala pengujian untuk keempat variabel penelitian dapat diterima dan telah memenuhi syarat validitas suatu instrumen.

Dari hasil perhitungan dengan proses SPSS didapatkan hasil uji normalitas dengan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z Test*, seperti yang termuat pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 terlihat nilai signifikansi  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $0,000 < 0,05$ ),  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $0,000 < 0,05$ ),  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $0,027 > 0,05$ ),  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $X_1, X_2$  diuji secara bersamaan terhadap  $Y$  ( $0,0027 < 0,05$ ), maka disimpulkan data yang diuji  $X_1$  terhadap  $Y$ , data uji  $X_2$  terhadap  $Y$ , dan  $X_1, X_2$  diuji secara bersamaan terhadap  $Y$  berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas  $X_1$**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,088	1	35,088	3,767	0,055b
	Residual	912,952	98	9,316		
	Total	948,040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_1$ )

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji linieritas pada distribusi diperoleh F 3,767 dengan Sig 0,055, maka hubungan variabel dalam penelitian ini adalah linear.

**Tabel 4 Hasil Uji Linearitas  $X_2$**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	931,721	1	931,721	5595,225	0,000b
	Residual	16,319	98	0,167		
	Total	948,040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja ( $X_2$ )

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji linieritas pada distribusi diperoleh F 5595,225 dengan Sig 0,000, maka hubungan variabel dalam penelitian ini adalah linear.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas  $X_1, X_2$ ,**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	931,744	2	465,872	2772,976	,000b
	Residual	16,296	97	,168		
	Total	948,040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ )

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji linieritas pada distribusi diperoleh F 2772,976 dengan Sig 0 maka hubungan variabel dalam penelitian ini adalah linear.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui, apakah ada collinearity atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan Variance

Inflation Factor (VIF). Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS diperoleh nilai Tolerance untuk masing-masing variabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas X<sub>1</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,880	6,181		4,835	0,000					
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,308	0,159	0,192	1,941	0,055	0,192	0,192	0,192	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Dari Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas variabel X<sub>1</sub> terhadap Y, *standard error* lebih dari 1, yaitu 6,181 dan nilai koefisien beta kurang dari satu, dimana X<sub>1</sub> = 0,308. Untuk itu, dapat dikatakan nilai *standard error* tinggi dan multikolinearitas tidak terdeteksi. Nilai Tolerance 1,000 > 0,10 dan VIF 1,000 > 10,00. Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas X<sub>2</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partia l	Part e	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	0,660	0,552		1,195	0,235					
	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0,986	0,013	0,991	74,801	0,000	0,991	0,991	0,991	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Dari Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas variabel X<sub>2</sub> terhadap Y, *standard error* kurang dari 1, yaitu 0,552 dan nilai koefisien beta kurang dari satu, dimana X<sub>2</sub> = 0,986. Untuk itu, dapat dikatakan nilai *standard error* rendah dan multikolinearitas tidak terdeteksi. Nilai Tolerance 1,000 > 0,10 dan VIF 1,000 > 10,00. Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,929	,920		1,010	,315
	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	,987	,014	,992	73,055	,000
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	-,008	,022	-,005	-,367	,714

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Dari Tabel 4.19, Hasil Uji Multikolinearitas variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, terhadap Y, *standard error* kurang dari 1, yaitu 0,920 dan nilai koefisien beta X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> kurang dari satu, dimana X<sub>1</sub> = -0,008, X<sub>2</sub> = 0,987, X<sub>1</sub> = 0,000, X<sub>2</sub> = 0,929 secara bersama-sama nilai *standard error* rendah dan multikolinearitas tidak terdeteksi. Nilai Tolerance X<sub>1</sub> = 0,022 > 0,10, X<sub>2</sub> = 0,014 > 0,10.

**Tabel 9. Hasil Uji Heterosdesastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part e	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,646E-15	0,000		.	.					
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,000	0,000	0,000	.	.	0,192	1,000	0,000	0,955	1,047
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0,000	0,000	0,000	.	.	0,991	1,000	0,000	0,017	60,541

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai signifikansi variabel X<sub>1</sub> 0,000 < 0,05, artinya terjadi heteroskedastisitas sedangkan nilai signifikansi variabel X<sub>2</sub> 0,000 < 0,05, artinya terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

**Hipotesis 1**

Hipotesis : Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;

**Tabel 10. Model Summary<sup>b</sup> Variabel X<sub>1</sub>**

Model Summary <sup>b</sup>				Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	0,192 <sup>a</sup>	0,037	0,027	3,052	0,037	3,767	0,055

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>1</sub>)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Dari hasil perhitungan Tabel 10. *model summary* variabel Motivasi (X<sub>1</sub>), didapatkan nilai R Square (R<sup>2</sup>) 0,037 atau 3,7%.

**Tabel 11. Koefisien Variabel X<sub>1</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part e	Tolerance	VIF
1 (Constant)	29,880	6,181		4,835	0,000					
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,308	0,159	0,192	1,941	0,055	0,192	0,192	0,192	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 10, Koefisien Variabel X<sub>1</sub> dari hasil hitungan SPSS adalah P<sub>X<sub>1</sub></sub> = 29,880.

**a. Uji t**

Berdasarkan di atas, diperoleh koefisien Jalur (P<sub>X<sub>1</sub></sub>) = 29,880 dengan nilai t<sub>hitung</sub> = 1,941 pada nilai t<sub>tabel</sub> = 1,29043. Nilai tersebut mengungkapkan t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, artinya koefisien jalur ini signifikan, temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;



### b. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan Tabel di atas model *summary* variabel Motivasi ( $X_1$ ) untuk uji determinasi Nilai Square ( $R^2$ ) 0,037 atau 3,7%. Hal ini berarti variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen 3,7%, dan sisanya (96,3%) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Untuk itu disimpulkan Motivasi berpengaruh 3,7% terhadap Kinerja, dan sisanya (96,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### c. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan Tabel di atas Coefficients<sup>a</sup>  $X_1$  kolom B pada constant (a) 29,880 dan nilai  $X_1$  (b) 0,308, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1$$

$$\hat{Y} = 29,880 + 0,308 X_1$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Kinerja (Y) untuk setiap perubahan variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, terjadi pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Persamaan  $\hat{Y}$  memiliki makna:

- Konstanta 29,880 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai  $X_1$ , maka nilai  $\hat{Y}$  29,880.
- Koefisien regresi  $X_1$  0,308 menyatakan setiap penambahan 1 nilai  $X_1$ , maka nilai  $\hat{Y}$  bertambah 0,308.

Dari *output* di atas, dapat diketahui nilai  $t_{hitung} = 11,597$  pada nilai signifikansi  $0,055 > 0,05$ , Artinya koefisien jalur ini tidak signifikan, maka diinterpretasikan Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;

### Hipotesis 2

Hipotesis : Budaya Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;

Tabel 12. Model Summary<sup>b</sup> Variabel  $X_2$

Model Summary <sup>b</sup>		Change Statistics							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,991 <sup>a</sup>	0,983	0,983	0,408	0,983	5595,225	1	98	0,000

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja ( $X_2$ )  
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Dari hasil perhitungan Tabel 12., *model summary* variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ), didapatkan nilai R Square ( $R^2$ ) 0,983 atau 98,3%.

Tabel 13. Koefisien Variabel  $X_2$

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,660	0,552		1,195	0,235					
	Budaya Kerja ( $X_2$ )	0,986	0,013	0,991	74,801	0,000	0,991	0,991	0,991	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 13, Koefisien Variabel  $X_2$  dari hasil hitungan SPSS adalah  $P_{X_1} = 0,660$ .

### a. Uji t



Berdasarkan Tabel 13., diperoleh koefisien Jalur ( $P_{X_1}$ ) = 0,660 dengan nilai  $t_{hitung}$  = 68,589 pada nilai  $t_{tabel}$  = 1,29043. Nilai tersebut mengungkapkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya koefisien jalur ini signifikan, temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;

**b. Uji Koefisien Determinasi**

Dari hasil perhitungan Tabel 13., model *summary* variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) untuk uji determinasi Nilai Square ( $R^2$ ) 0,983 atau 98,3%. Hal ini berarti variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen 98,3%, dan sisanya (1,7%) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Untuk itu disimpulkan Budaya Kerja berpengaruh 98,3% terhadap Kinerja dan sisanya (1,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**c. Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Berdasarkan Tabel 13., Coefficients<sup>a</sup>  $X_2$  kolom B pada constant (a) 0,660 dan nilai  $X_2$  (b) 0,986, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 0,660 + 0,986 X_2$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Kinerja (Y) untuk setiap perubahan variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, terjadi penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Persamaan  $\hat{Y}$  memiliki makna:

- a. Konstanta 0,660 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai  $X_2$ , maka nilai  $\hat{Y}$  0,660.
- b. Koefisien regresi  $X_2$  0,986 menyatakan setiap penambahan 1 nilai  $X_2$ , maka nilai  $\hat{Y}$  bertambah 0,986.

Dari *output* di atas, dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  = 68,589 pada nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , Artinya koefisien jalur ini tidak signifikan, maka diinterpretasikan Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;

**Hipotesis 3**

Hipotesis : Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;

**Tabel 14. Model Summary<sup>b</sup> Variabel  $X_1, X_2$ ,**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 <sup>a</sup>	,983	,982	,410
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Dari hasil perhitungan Tabel 14., *model summary* variabel Motivasi ( $X_1$ ), dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan didapatkan nilai R Square ( $R^2$ ) 0,983 atau 98,3%.

**Tabel 15. Koefisien Variabel**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,929	,920		1,010	,315
	Budaya Kerja ( $X_2$ )	,987	,014	,992	73,055	,000
	Motivasi ( $X_1$ )	-,008	,022	-,005	-,367	,714

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Sumber : Output SPSS 25 (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 15. Koefisien Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , secara bersama-sama dari hasil hitungan SPSS adalah  $P_{x5} = 4,646E-15$ .

#### a. Uji t

Berdasarkan Tabel 15., diperoleh koefisien Jalur ( $P_{x5}$ ) = 0,929 dengan nilai  $t_{hitung}$  1,010 pada nilai  $t_{tabel} = 1,29043$ . Nilai tersebut mengungkapkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya koefisien jalur ini tidak signifikan, temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;

#### b. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan Tabel 15., model *summary* variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama untuk uji determinasi Nilai Square ( $R^2$ ) 0,983 atau 98,3%. Hal ini berarti variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen 98,3%, dan sisanya (1,7%) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Untuk itu disimpulkan Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh 98,3% terhadap Kinerja, dan sisanya (1,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### c. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan Tabel 15., Coefficients<sup>a</sup>  $X_5$  kolom B pada constant (a) 0,929 dan nilai  $X_1$  (b) 0,987,  $X_2$  (b) -0,008, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 0,929 + 0,987X_1 + (-0,008X_2)$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variable Kinerja Pegawai (Y) untuk setiap perubahan variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama sebesar satu satuan, terjadi pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Persamaan  $\hat{Y}$  memiliki makna:

- Konstanta 0,929 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai  $X_5$ , maka nilai  $\hat{Y}$  0,929.
- Koefisien regresi  $X_1$  0,987 menyatakan setiap penambahan 1 nilai  $X_1$ , maka nilai  $\hat{Y}$  bertambah 0,987.
- Koefisien regresi  $X_2$  -0,008 menyatakan setiap penambahan 1 nilai  $X_2$ , maka nilai  $\hat{Y}$  berkurang -0,008.

Dari *output* di atas, dapat diketahui nilai  $t_{hitung} = 0$  pada nilai signifikansi  $0 < 0,05$ , Artinya koefisien jalur ini tidak signifikan, maka diinterpretasikan Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat ABAB;

## SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai di Kantor Camat ABAB menunjukkan beberapa temuan penting mengenai pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat ABAB sebesar 3,7%. Hal ini menegaskan bahwa upaya meningkatkan motivasi sangat penting, terutama untuk mengatasi kejenuhan dan kelelahan kerja. Faktor-faktor seperti promosi jabatan dan upah yang memadai juga mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Motivasi dari pimpinan berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja sehingga target organisasi dapat tercapai.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 98,3%. Budaya kerja yang baik, ditandai dengan pola komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, sangat mendukung kelancaran arus informasi dalam pekerjaan. Menurut Kontjoroningrat (2001: 15), budaya kerja mencakup sistem gagasan, tindakan, dan hasil kerja manusia yang dipelajari dalam kehidupan masyarakat. Budaya kerja yang positif dan kuat terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara bersamaan, motivasi dan budaya kerja memberikan pengaruh sebesar 98,3% terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan sebagai upaya untuk memperbaiki manajemen dan membangun pemahaman yang lebih baik antara pegawai dan manajer sangat penting. John Soeprihanto (2001: 7) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi adalah tanggung jawab utama seorang manajer, yang harus membantu pegawainya berprestasi lebih baik. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui kepemimpinan yang baik, kompetensi yang memadai, motivasi yang tinggi, dan penerapan budaya kerja yang positif.

Penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk langkah-langkah praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat ABAB. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini meliputi perlunya peningkatan upaya motivasi melalui insentif dan promosi jabatan, serta penguatan budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaboratif. Dengan demikian, Kantor Camat ABAB dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021a). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021b). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(2), 176–184.
- Anggraini, D., Sulaiman, F., Hartono, B., & Suharyanto, A. (n.d.). *Analysis of Factors that Influence Employee Performance Dissatisfaction at UD Tito Medan*.
- Arianto, B., Warjio, W., & Tarigan, U. (2016). Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 6(2), 107. <https://doi.org/10.31289/jap.v6i2.1050>
- Arifin, M. Z., Sihombing, M., & Kusmanto, H. (2022). Efektifitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2379–2390. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1080>
- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh Locus of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika*, 3(1), 29–36.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik ( Public Administration Journal )*, 3(1), 1–30.
- Hidayat, F. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen. *Jurnal Administrasi Publik ( Public Administration Journal )*, 2(2), 196–214.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Lanny, D. K., Lubis, M. R., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kecerdasan Sosial di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1539–1551. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.907>
- Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Influence of Knowledge Management , Skills and Attitudes Toward Employee Performance. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Luahambowo, S., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kebersihan Lingkungan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 9–19. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i1.1179>
- Manik, D. W. A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (n.d.). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat of Serdang Bedagai Regency*.
- Masitha, A. I. (2023). Performa Ritual Keagamaan dalam Budaya Organisasi : Performance of Religious Rituals in Organizational Culture : Ethnographic Study of Monthly Online Recitation at the Directorate



- General of Housing , Ministry of PUPR. *PERSPEKTIF*, 12(3), 982–991. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i3.9671>
- Nababan, R., Adam, A., & Suharyanto, A. (2022). Quality of Services for Birth Certification at the Department of Population and Civil Registration of North. *SDES-International Journal of Interdisciplinary Research*, 4(3), 632–640.
- Purba, I. A., & Ponirin. (2013). Perkembangan Amal Usaha Organisasi Muhammadiyah di Bidang Pendidikan dan Kesehatan. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 1(2), 101–111.
- Purba, J. F., Tarigan, U., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2019). *Implementation of the Population Administration information system in electronic Resident card management*. 8(2), 77–83.
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardiati, N. R. (2021). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. In *JIAGABI* (Vol. 10, Issue 1).
- Rajab, A., Kusmanto, H., & Adam, A. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS di Sekretariat Daerah, Subulussalam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1630–1640. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1426>
- Reza, F., & Salam, R. (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA*, 2(1), 1–17. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/890>
- Saputra, R. E., Batubara, B. M., & Suharyanto, A. (2022). *Peranan Pemerintah Desa Dalam Penyaluran Bantuan Pangan Non Tunai pada Masa Pandemi Covid-19 di Desa Simpang Empat Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah The Role Of The Village*. 4(2), 157–163. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v4i2.1438>
- Sidabutar, M. S. D., Suharyanto, A., & Kurniaty, E. Y. (2023). *The Effectiveness of the Performance of State Administrative and Population Civil Servants at the Bandar Sub-District Office, Simalungun Regency, North Sumatra-Indonesia*.
- Sihombing, E. E., & Sihombing, M. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA UNTUK MENCIPTAKAN KINERJA ORGANISASI ( STUDI PADA UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN ) Jl . Prof . Sofyan No . 1 Kampus-USU Medan. *Jurnal Administrasi Publik ( Public Administration Journal )*, 2(2), 146–158.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Suharyanto, A., Sihombing, M., Ridho, H., & Kusmanto, H. (2022). Public Service Management for Art Activists at the North Sumatra Cultural Park. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial*.
- Sulandari, N., Rosento, R., & Marthanti, A. S. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. *Jurnal Perspektif*, 17(2), 132–144.
- WIDATI, D. R. (2008). *Alternatif penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada divisi administrasi kantor wilayah departemen hukum dan HAM Palu*. Universitas Gadjah Mada.
- Windy, D., Manik, A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (2023). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat o*. 5(1), 46–53.

