

HASIL PENELITIAN

No	Pertanyaan	Jawaban Informan			Kata Kunci
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
1.	Sejauhmana perencanaan kinerja yang sudah tercapai dan belum terlaksana di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan?	Jawaban: Perencanaan kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan secara umum telah dilaksanakan sesuai dengan arah kebijakan dan sasaran yang ditetapkan. Sejumlah kegiatan rutin administrasi, pelayanan publik, serta koordinasi antar-perangkat desa telah berjalan baik sesuai rencana tahunan. Indikator kinerja seperti penyusunan laporan bulanan, pelayanan administrasi masyarakat, dan pelaksanaan musrenbang kecamatan sebagian besar telah tercapai, masih terdapat beberapa aspek perencanaan yang belum terlaksana secara optimal. Misalnya, beberapa program pengembangan kapasitas SDM belum berjalan karena keterbatasan anggaran dan kurangnya pelatihan teknis. Selain itu, pelibatan pegawai	Jawaban: Sebagian besar perencanaan kinerja tahunan telah terlaksana dengan cukup baik, khususnya dalam aspek pelayanan administrasi kependudukan yang semakin tertib dan terstruktur, serta koordinasi lintas desa yang menunjukkan peningkatan efektivitas dalam pelaksanaan program bersama. Keberhasilan ini tidak lepas dari komitmen aparatur dalam menjalankan tugas serta dukungan partisipasi masyarakat. Namun demikian, masih terdapat beberapa program yang belum dapat direalisasikan secara optimal. Misalnya, upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur desa, serta inisiatif digitalisasi layanan publik, masih menghadapi kendala serius. Hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan alokasi anggaran,	Jawaban: Perencanaan kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan telah dilaksanakan dengan capaian yang bervariasi tergantung pada indikator dan program kerja yang direncanakan. Secara umum, beberapa perencanaan kinerja telah terlaksana dengan baik, terutama dalam hal pelayanan administrasi kependudukan, koordinasi pemerintahan desa, dan pelaksanaan program rutin kecamatan. Keberhasilan ini ditunjukkan melalui peningkatan efisiensi layanan masyarakat, ketepatan waktu pelaporan administrasi, dan partisipasi aktif aparatur dalam kegiatan pemerintahan.	Perencanaan kinerja Arah kebijakan Kegiatan rutin administrasi Pelayanan publik Laporan bulanan Pelayanan administrasi masyarakat Pengembangan kapasitas SDM Kurangnya pelatihan teknis Keterbatasan sumber daya manusia Koordinasi lintas unit kerja

		dalam proses perencanaan juga masih terbatas, sehingga kurang menggambarkan kebutuhan riil di lapangan. Kendala utama yang mempengaruhi pencapaian perencanaan kinerja antara lain adalah keterbatasan sumber daya manusia, belum optimalnya penggunaan teknologi informasi, serta minimnya koordinasi lintas unit kerja.	minimnya fasilitas pendukung seperti perangkat teknologi dan jaringan internet yang memadai, serta kurangnya tenaga teknis yang kompeten di bidang teknologi informasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi perencanaan yang lebih adaptif dan dukungan anggaran yang lebih proporsional agar pelaksanaan program-program tersebut dapat ditingkatkan pada tahun-tahun mendatang.		
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan 1. Capaian Kinerja Positif: Ketiga jawaban menyatakan bahwa sebagian besar perencanaan kinerja telah terlaksana dengan baik, khususnya dalam hal pelayanan administrasi kependudukan, koordinasi pemerintahan desa, dan pelaksanaan program rutin kecamatan. 2. Kendala yang dihadapi Ada peningkatan efisiensi dan ketepatan waktu pelaporan administrasi yang didukung oleh komitmen aparatur dan partisipasi masyarakat. 3. Rekomendasi Perlu dilakukan evaluasi berkala, peningkatan kompetensi pegawai, dan penguatan koordinasi agar perencanaan kinerja ke depan bisa lebih efektif dan menyeluruh. Kesimpulan Perbandingan: Ketiga jawaban secara umum sepakat bahwa kinerja Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe sudah menunjukkan kemajuan dalam aspek layanan dasar dan koordinasi. Namun, terdapat kekurangan pada aspek strategis seperti peningkatan SDM dan digitalisasi, yang terkendala oleh sumber daya dan teknologi. Jawaban pertama lebih menekankan pada evaluasi internal dan pelibatan pegawai, jawaban kedua mengapresiasi capaian sambil menyoroti perlunya dukungan infrastruktur, dan			

		jawaban ketiga menyoroti kebutuhan perencanaan jangka menengah dan koordinasi lintas sektor.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
2.	Bagaimana pengukuran kinerja yang dilakukan dapat mencerminkan pencapaian kerja pegawai secara objektif di kantor Kecamatan Hilisalawa'ah?	Jawaban: Pengukuran kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ah telah dilaksanakan dengan mengacu pada indikator-indikator kinerja yang ditetapkan dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan dan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Penilaian dilakukan secara sistem melalui laporan harian, bulanan, dan evaluasi tahunan oleh atasan langsung. Dalam praktiknya, pengukuran kinerja masih belum sepenuhnya mencerminkan pencapaian kerja pegawai secara objektif. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: Kurangnya sistem evaluasi yang terukur secara kuantitatif, sehingga penilaian cenderung subjektif dan bergantung pada penilaian atasan. Belum diterapkannya sistem berbasis Key Performance Indicators (KPI)	Jawaban Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang mencakup target-target kerja yang terukur, tingkat kehadiran, kedisiplinan, serta capaian hasil kerja nyata. Penilaian ini dinilai cukup objektif karena berlandaskan pada data kuantitatif dan indikator kinerja yang dapat diverifikasi. Meskipun demikian, pendekatan ini masih memiliki keterbatasan karena cenderung menitikberatkan pada aspek kuantitas daripada kualitas. Oleh karena itu, evaluasi secara menyeluruh perlu dilakukan dengan mengintegrasikan aspek kualitatif, seperti inovasi dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan masalah, kerjasama tim, serta kontribusi terhadap peningkatan layanan. Evaluasi yang komprehensif akan memberikan	Jawaban: Pengukuran kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ah dilakukan melalui mekanisme evaluasi berbasis indikator yang telah ditetapkan dalam rencana kerja tahunan dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Evaluasi ini mencakup aspek kuantitatif, seperti jumlah layanan administrasi yang diselesaikan tepat waktu, serta aspek kualitatif seperti ketepatan, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Agar pengukuran kinerja mencerminkan pencapaian kerja pegawai secara objektif, digunakan tolok ukur yang jelas, terukur, dan disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing pegawai. Setiap pegawai dinilai berdasarkan realisasi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah ditetapkan, serta hasil kerja nyata yang dapat	Pengukuran kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Laporan harian, bulanan, evaluasi tahunan Penilaian atasan langsung Penilaian subjektif Key Performance Indicators (KPI) Pelaporan berbasis sistem Supervisi rutin Evaluasi berbasis data Transparansi dan keadilan

		secara menyeluruh, sehingga pencapaian kerja sulit dibandingkan secara konsisten antarpegawai.	gambaran yang lebih utuh tentang kinerja pegawai dan membantu organisasi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.	diidentifikasi melalui laporan kegiatan, absensi, dan umpan balik dari masyarakat.	
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan 1.Dasar Pengukuran Kinerja: Ketiga jawaban menyebutkan bahwa pengukuran kinerja mengacu pada Rencana Kerja Tahunan (Renja) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian dilakukan melalui indikator kuantitatif (seperti absensi, jumlah layanan) dan kualitatif (seperti kedisiplinan, kualitas layanan). 2.Tantangan Objektivitas: Ketiganya menyebutkan bahwa objektivitas pengukuran kinerja masih menghadapi tantangan, seperti kurangnya sistem evaluasi digital, ketergantungan pada penilaian atasan langsung, dan kurangnya penilaian menyeluruh. 3.Rekomendasi Perbaikan: Semua jawaban menyarankan penyempurnaan sistem evaluasi, seperti penggunaan sistem berbasis data, penguatan indikator, dan digitalisasi penilaian, untuk meningkatkan keadilan dan transparansi. Kesimpulan Perbandingan: Ketiga jawaban menunjukkan bahwa meskipun pengukuran kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe sudah berjalan dengan dasar yang cukup baik (mengacu pada Renja dan SKP), namun masih banyak tantangan dalam mencerminkan kinerja secara objektif. Penilaian cenderung berfokus pada aspek kuantitatif dan subjektif, dan belum sepenuhnya berbasis sistem data yang terukur. Jawaban pertama lebih menyoroti kelemahan teknis dalam sistem evaluasi; jawaban kedua lebih menekankan pentingnya pengembangan kualitas pegawai sebagai bagian dari evaluasi; sedangkan jawaban ketiga menyajikan pendekatan yang lebih menyeluruh dan menekankan pentingnya sistem digitalisasi dan pemahaman indikator.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	

3.	Bagaimana pelaksanaan manajemen kinerja yang telah ditetapkan mempengaruhi semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari di kantor Kecamatan Hilisalawa'ah?	Jawaban: Pelaksanaan manajemen kinerja yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ah memberikan dampak yang bervariasi terhadap semangat dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Secara umum, keberadaan target kerja dan pembagian tugas yang jelas membantu pegawai memahami peran dan tanggung jawab mereka, sehingga menciptakan rasa arah dan tujuan dalam bekerja. Hal ini memberi kontribusi positif terhadap motivasi kerja, khususnya bagi pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap pelayanan publik. pelaksanaan manajemen kinerja masih menghadapi beberapa kendala yang berdampak pada semangat kerja. Misalnya, kurangnya penghargaan atas kinerja baik, tidak adanya tindak lanjut konkret dari evaluasi kinerja, serta minimnya pelatihan dan pengembangan pegawai	Jawaban: Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang mencakup target-target kerja yang terukur, tingkat kehadiran, kedisiplinan, serta capaian hasil kerja nyata. Penilaian ini dinilai cukup objektif karena berlandaskan pada data kuantitatif dan indikator kinerja yang dapat diverifikasi. Meskipun demikian, pendekatan ini masih memiliki keterbatasan karena cenderung menitikberatkan pada aspek kuantitas daripada kualitas. Oleh karena itu, evaluasi secara menyeluruh perlu dilakukan dengan mengintegrasikan aspek kualitatif, seperti inovasi dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan masalah, kerjasama tim, serta kontribusi terhadap peningkatan layanan. Evaluasi yang komprehensif akan memberikan gambaran yang lebih utuh tentang kinerja pegawai dan membantu organisasi dalam merancang strategi pengembangan	Jawaban: Pelaksnaan manajemen kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan motivasi kerja pegawai, meskipun dengan hasil yang masih bervariasi. Dalam aspek positif, adanya kejelasan target kerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) membantu sebagian besar pegawai memahami tanggung jawab dan indikator keberhasilan yang harus dicapai. Hal ini mendorong terciptanya orientasi kerja yang lebih terarah dan meningkatkan kedisiplinan serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas harian. Selain itu, sistem pelaporan dan evaluasi rutin, seperti laporan bulanan dan penilaian atasan langsung, memberikan dorongan tersendiri bagi pegawai untuk menjaga performa dan menunjukkan kinerja terbaik. Adanya pengakuan terhadap capaian kerja tertentu juga	manajemen kinerja tanggung jawab Komitmen tinggi pelaksanaan manajemen kinerja Kurangnya penghargaan
----	--	--	--	--	---

		menyebabkan sebagian pegawai merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai secara proporsional..	sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.	memberikan efek psikologis positif, walaupun belum diimbangi dengan sistem penghargaan yang memadai.	
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan Manajemen kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja: Ketiga jawaban sepakat bahwa keberadaan target kerja, pembagian tugas yang jelas, dan evaluasi berkala berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Kejelasan tanggung jawab memberi arah kerja: Semua jawaban menyatakan bahwa SKP dan indikator kerja yang terukur membantu pegawai memahami peran mereka dengan lebih baik. Terdapat tantangan dalam pelaksanaan: Semua jawaban menyinggung adanya hambatan dalam pelaksanaan manajemen kinerja, terutama terkait kurangnya sistem penghargaan, minimnya tindak lanjut dari evaluasi, atau keterbatasan aspek kualitatif dalam penilaian. Kesimpulan Perbandingan: Ketiga jawaban menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe telah memberi dampak positif dalam hal arah kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai. Namun, motivasi kerja belum maksimal karena masih terdapat kelemahan dalam sistem penghargaan, minimnya penguatan aspek kualitatif, serta keterbatasan tindak lanjut dari evaluasi kinerja. Jawaban pertama menekankan pada persepsi pegawai dan penghargaan, jawaban kedua menyoroti kelemahan penilaian yang terlalu kuantitatif, dan jawaban ketiga memberikan pendekatan menyeluruh dengan melihat dampak langsung pada psikologis dan performa kerja pegawai.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
4.	Apakah proses monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan secara rutin terkait manajemen kinerja pegawai di Kantor	Jawaban: Program pengembangan diri bagi pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan masih terbatas, baik dari segi jumlah maupun	Jawaban: Ya, monitoring dilakukan secara berkala, terutama setiap triwulan dan akhir tahun. Evaluasi dilakukan oleh atasan langsung dan menjadi dasar dalam penyusunan laporan kinerja	Jawaban: Proses monitoring dan evaluasi kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe pada dasarnya dilakukan secara rutin, terutama melalui mekanisme penyusunan	Pengembangan diri pegawai Pelatihan dan bimtek Perencanaan SDM berkelanjutan Kebutuhan kompetensi individu

	Kecamatan Hilisalawa'ah?	kontinuitas. Beberapa pegawai memang pernah mengikuti pelatihan teknis, bimbingan teknis (bimtek), atau sosialisasi program yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah atau instansi vertikal. Namun, program-program tersebut belum merata menjangkau seluruh pegawai dan belum disesuaikan secara spesifik dengan kebutuhan kompetensi masing-masing individu. Selain itu, belum ada sistem perencanaan pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan. Misalnya, tidak semua pegawai memiliki rencana pelatihan tahunan, dan belum terdapat sistem evaluasi efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja setelah mengikuti program tersebut.	tahunan. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan agar proses ini lebih sistematis dan tidak sekadar formalitas.	laporan harian, bulanan, dan tahunan yang dikaji oleh atasan langsung. Evaluasi ini juga mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan indikator kinerja yang ditetapkan dalam rencana kerja kecamatan. pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah kendala. Secara teknis, monitoring sering bersifat administratif dan berfokus pada aspek kehadiran, kedisiplinan, dan penyelesaian tugas-tugas rutin, tanpa kajian mendalam terhadap kualitas output kerja atau dampaknya terhadap pelayanan publik. Selain itu, belum semua satuan kerja atau individu pegawai memperoleh umpan balik yang jelas dan konstruktif dari hasil evaluasi, sehingga potensi perbaikan kinerja sering tidak teridentifikasi secara tepat.	Perencanaan SDM
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan			

		Monitoring dan evaluasi dilakukan secara rutin: Ketiga jawaban menyatakan bahwa kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja memang dilakukan secara berkala, baik secara harian, bulanan, triwulan, maupun tahunan. Evaluasi dilakukan oleh atasan langsung: Terdapat kesamaan bahwa proses evaluasi dipimpin oleh atasan langsung dan menjadi bagian dari laporan kinerja rutin. Terdapat kekurangan dalam pelaksanaan: Semua jawaban menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi belum sepenuhnya efektif atau sistematis, dan masih ada ruang perbaikan, baik dari sisi kualitas pelaksanaan maupun tindak lanjutnya. Pengembangan diri belum optimal: Dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi, program pengembangan SDM masih belum merata dan tidak berkelanjutan, menunjukkan kelemahan dalam manajemen kinerja jangka panjang. Kesimpulan Perbandingan: Ketiga jawaban menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi kinerja pegawai memang berjalan secara rutin di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, tetapi belum sepenuhnya efektif atau strategis. Evaluasi lebih banyak bersifat administratif dan belum memberi umpan balik konstruktif atau pembinaan personal bagi pengembangan pegawai. Di sisi lain, pengembangan SDM melalui pelatihan masih belum terstruktur dan tidak menjangkau seluruh pegawai secara merata. Untuk meningkatkan efektivitas manajemen kinerja secara keseluruhan, diperlukan sistem monitoring yang menyeluruh, evaluasi yang berbasis data dan kualitas, serta rencana pengembangan kompetensi pegawai yang terintegrasi dengan hasil evaluasi kinerja.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
5.	Apakah ada program pengembangan diri yang diberikan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor	Jawaban: Program pengembangan diri bagi pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan masih terbatas, baik dari segi jumlah maupun	Jawaban: Program pengembangan diri, seperti pelatihan maupun bimbingan teknis, saat ini masih tergolong terbatas baik dari segi jumlah maupun cakupan pesertanya. Meskipun demikian, terdapat	Jawaban: Ya, terdapat beberapa program pengembangan diri yang telah diberikan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, namun pelaksanaannya masih terbatas.	Pengembangan diri pegawai Kebutuhan kompetensi individu Perencanaan SDM terstruktur

	Kecamatan Hilisalawa'ah Kabupaten Nias Selatan?	kontinuitas. Beberapa pegawai memang pernah mengikuti pelatihan teknis, bimbingan teknis (bimtek), atau sosialisasi program yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah atau instansi vertikal. Namun, program-program tersebut belum merata menjangkau seluruh pegawai dan belum disesuaikan secara spesifik dengan kebutuhan kompetensi masing-masing individu. Selain itu, belum ada sistem perencanaan pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan. Misalnya, tidak semua pegawai memiliki rencana pelatihan tahunan, dan belum terdapat sistem evaluasi efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja setelah mengikuti program tersebut.	beberapa pegawai yang telah diikutsertakan dalam kegiatan peningkatan kapasitas yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten sebagai upaya untuk mendukung pengembangan kompetensi aparatur. Partisipasi dalam kegiatan tersebut memberikan manfaat positif, terutama dalam memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan teknis, serta memperkuat profesionalisme dalam menjalankan tugas. Namun, agar dampak program ini dapat dirasakan secara lebih luas, perlu adanya kebijakan yang mendorong pelaksanaannya secara lebih merata, sistematis, dan berkelanjutan. Dengan demikian, seluruh pegawai memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan kinerja organisasi.	Beberapa pegawai pernah mengikuti kegiatan pelatihan teknis, bimbingan teknis (bimtek), serta sosialisasi yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah maupun instansi terkait. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dalam pelayanan publik, administrasi pemerintahan, serta pemanfaatan teknologi informasi. program pengembangan diri tersebut belum dijalankan secara merata dan berkelanjutan. Tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, dan belum ada sistem yang secara khusus mengidentifikasi kebutuhan kompetensi individual.	Evaluasi efektivitas pelatihan
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan Program pengembangan diri masih terbatas: Ketiga jawaban sepakat bahwa program pelatihan, bimbingan teknis, dan sosialisasi yang ada masih terbatas dari			

		segi jumlah peserta, cakupan, dan kontinuitas pelaksanaan. Beberapa pegawai pernah mengikuti pelatihan: Ada pengakuan bahwa sejumlah pegawai sudah pernah mengikuti pelatihan atau bimtek yang diadakan oleh pemerintah daerah atau instansi vertikal. Tidak merata dan belum sistematis: Program belum menjangkau seluruh pegawai secara merata dan belum terstruktur secara sistematis atau berkelanjutan. Belum ada perencanaan pengembangan SDM yang terstruktur: Ketiganya menyoroti ketiadaan sistem perencanaan pelatihan tahunan yang jelas dan belum ada evaluasi efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kesimpulan Perbandingan: Ketiga jawaban mengonfirmasi bahwa Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe sudah menjalankan program pengembangan diri untuk pegawai, namun program tersebut masih bersifat terbatas dan belum optimal. Pelatihan yang ada belum merata dan tidak selalu disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi pegawai secara individual. Selain itu, belum ada mekanisme perencanaan dan evaluasi yang sistematis untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas pengembangan kompetensi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh, dibutuhkan upaya lebih besar dalam menyusun rencana pengembangan SDM tahunan, memperluas akses pelatihan bagi seluruh pegawai, dan melakukan evaluasi dampak pelatihan agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan riil di lapangan.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
6.	Apakah bapak mendapatkan penghargaan bilamana pencapaian kerja sudah terlaksana dengan baik?	Jawaban: Sebagian besar pegawai belum secara langsung menerima penghargaan formal atau insentif ketika berhasil mencapai target kerja atau menunjukkan kinerja yang baik. Apresiasi yang diberikan biasanya bersifat	Jawaban: Di lingkungan kerja, terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi serta memiliki prestasi kerja yang secara nyata diakui oleh atasan. Mereka tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga menunjukkan	Jawaban: Secara umum, penghargaan atas pencapaian kerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe masih bersifat terbatas dan belum rutin diberikan. Beberapa pegawai yang menunjukkan kinerja baik	Sistem penghargaan formal Apresiasi kinerja pegawai Penghargaan informal Motivasi jangka panjang

		informal, seperti pujian dari atasan atau pengakuan lisan dalam rapat. Meskipun bentuk penghargaan seperti itu bisa memberi semangat sementara, tidak semua pegawai merasa cukup termotivasi jika tidak ada bentuk penghargaan yang lebih nyata, seperti insentif tambahan, piagam, atau kesempatan pengembangan karier. Ketidakhadiran sistem penghargaan formal ini berpotensi menurunkan semangat kerja jangka panjang dan membuat karyawan berprestasi merasa kurang dihargai.	inisiatif, tanggung jawab, dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Keberadaan pegawai-pegawai berprestasi ini memberikan dampak positif bagi lingkungan kerja secara keseluruhan, karena mereka mampu menjadi teladan dalam hal etos kerja, kedisiplinan, dan komitmen terhadap kualitas layanan. Selain itu, mereka juga berperan sebagai sumber motivasi bagi rekan-rekan kerja lainnya, baik secara langsung melalui interaksi sehari-hari maupun secara tidak langsung melalui pencapaian yang mereka raih. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan apresiasi yang layak serta menciptakan ruang yang mendukung agar semangat dan kontribusi positif ini dapat terus berkembang dan menginspirasi seluruh pegawai.	memang memperoleh apresiasi secara informal, seperti ucapan terima kasih atau pengakuan langsung dari atasan. Namun, penghargaan resmi berupa insentif, sertifikat, atau bentuk apresiasi formal lainnya belum secara konsisten dilaksanakan. Ketiadaan sistem penghargaan yang terstruktur ini dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan dan mekanisme penghargaan yang jelas dan berkelanjutan, sehingga pegawai yang berprestasi mendapatkan pengakuan yang layak dan dapat memacu semangat kerja lebih tinggi di lingkungan kantor.	Semangat kerja
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan Penghargaan Formal Masih Terbatas Ketiga informan menyatakan bahwa penghargaan formal, seperti insentif, sertifikat, atau penghargaan resmi lainnya, masih minim atau belum rutin diberikan kepada pegawai yang berprestasi.			

		Penghargaan Informal Ada, Tapi Kurang Memadai Semua informan sepakat bahwa bentuk penghargaan yang paling sering diberikan adalah penghargaan informal, seperti pujian lisan, ucapan terima kasih, atau pengakuan secara langsung dari atasan. Dampak Negatif Kurangnya Penghargaan Formal Mereka mengakui bahwa ketiadaan sistem penghargaan formal yang jelas dan konsisten dapat berpotensi menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai dalam jangka panjang. Perlu Sistem Penghargaan yang Lebih Terstruktur Ketiga informan menilai penting adanya kebijakan atau mekanisme penghargaan yang lebih jelas, terstruktur, dan berkelanjutan agar pegawai yang berprestasi mendapat pengakuan yang layak dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kesimpulan Perbandingan: Ketiga jawaban sepakat bahwa penghargaan formal di kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe masih minim dan belum rutin diberikan, sementara penghargaan informal dalam bentuk pujian dan pengakuan sudah ada. Penghargaan yang terbatas ini berpotensi menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai. Semua jawaban menyarankan agar dibuat sistem penghargaan yang lebih terstruktur, nyata, dan berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi serta menjaga semangat kerja pegawai secara konsisten.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
7.	Apakah ada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang berkontribusi terhadap motivasi kerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe	Jawaban:Di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang menonjol, terutama dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif dalam pelayanan kepada	Jawaban: Secara formal, penghargaan dalam bentuk sertifikat, insentif, maupun bentuk penghargaan lainnya belum diberikan secara rutin dan terstruktur kepada pegawai yang berprestasi. Meskipun demikian, bentuk apresiasi non-material seperti	Jawaban: Ya, di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe terdapat pegawai yang memiliki prestasi kerja yang cukup menonjol dan berkontribusi positif terhadap motivasi kerja secara keseluruhan. Pegawai-pegawai berprestasi ini	Prestasi kerja pegawai Ketepatan waktu tugas Inisiatif pelayanan masyarakat

		masyarakat, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja. Prestasi tersebut secara tidak langsung telah memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja, karena menjadi contoh dan dorongan bagi rekan kerja lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.	ucapan terima kasih secara lisan dari atasan maupun pengakuan atas kinerja pegawai dalam forum rapat kerja telah menjadi bentuk penghargaan yang cukup efektif dalam mendorong semangat kerja. Pengakuan semacam ini memberikan rasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Namun, agar penghargaan lebih berdampak dan berkeadilan, perlu dipertimbangkan sistem penghargaan yang lebih formal, terukur, dan berkelanjutan, sehingga mampu menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.	tidak hanya menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga menunjukkan sikap inisiatif, tanggung jawab, dan disiplin yang tinggi. Kehadiran mereka memberikan contoh nyata yang memotivasi rekan kerja lain untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih maksimal dalam pelayanan kepada masyarakat.	
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan Ketiga jawaban sepakat bahwa ada pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe yang menunjukkan prestasi kerja yang menonjol, baik dari segi ketepatan waktu, inisiatif, tanggung jawab, maupun kedisiplinan. Pegawai berprestasi ini memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan semangat kerja rekan-rekan lainnya, menjadi contoh dan dorongan dalam meningkatkan kinerja secara umum. Penghargaan formal berupa sertifikat, insentif, atau penghargaan resmi lainnya belum rutin dan terstruktur diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Apresiasi non-material seperti ucapan terima kasih dan pengakuan secara lisan di forum rapat dianggap penting dan cukup efektif dalam memberikan motivasi.			

		Kesimpulan Perbandingan: ketiga jawaban mengakui keberadaan pegawai berprestasi yang berdampak positif pada motivasi kerja, namun menyoroti perlunya pengembangan sistem penghargaan yang lebih formal dan berkelanjutan agar motivasi dan prestasi tersebut dapat dipertahankan dan ditingkatkan.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
8.	Sejauh mana bapak merasa bertanggung jawab terhadap target kinerja yang telah ditetapkan?	Jawaban: Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap target kinerja yang telah ditetapkan, karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan merupakan bagian dari amanah jabatan serta kontribusi saya terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe. Saya berupaya menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu dan kualitas yang diharapkan, serta selalu melakukan koordinasi dengan atasan maupun rekan kerja jika terdapat kendala.	Jawaban: Peluang untuk memperoleh promosi jabatan memang terbuka, meskipun prosesnya harus melalui mekanisme seleksi yang ketat dan berjenjang yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten. Dalam proses tersebut, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek utama yang dijadikan pertimbangan, di samping faktor lain seperti kompetensi, integritas, dan rekam jejak profesional. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap pegawai untuk terus menunjukkan hasil kerja yang maksimal, menjaga konsistensi dalam pencapaian target, serta aktif berkontribusi dalam berbagai kegiatan organisasi. Dengan menjaga performa yang baik dan terus mengembangkan kapasitas diri, peluang untuk mendapatkan promosi jabatan akan semakin terbuka, seiring	Jawaban: Sebagai pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, saya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap target kinerja yang telah ditetapkan. Target tersebut bukan hanya sekadar angka atau formalitas administratif, melainkan mencerminkan komitmen dan kontribusi saya terhadap keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Saya menyadari bahwa keberhasilan pencapaian target kerja tidak hanya berdampak pada penilaian individu, tetapi juga memengaruhi kinerja unit kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat	Tanggung jawab Target kinerja Pelayanan publik Koordinasi Penyelesaian tugas

			dengan kebutuhan organisasi terhadap aparatur yang kompeten dan berintegritas tinggi.	waktu, efisien, dan sesuai standar mutu yang ditetapkan, meskipun dalam pelaksanaannya sering kali menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya atau beban kerja yang tinggi.	
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan Memiliki Rasa Tanggung Jawab Tinggi terhadap Target Kinerja: Menunjukkan Komitmen dalam Mencapai Target: Semua informan menekankan pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkualitas, sebagai bentuk tanggung jawab pribadi dan profesional dalam pelaksanaan tugas. Kesadaran terhadap Dampak Kinerja Individu terhadap Organisasi Masing-masing informan memahami bahwa kinerja individu memengaruhi kinerja unit kerja secara keseluruhan, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kantor kecamatan. Mengaitkan Kinerja dengan Tujuan Organisasi Kesimpulan Perbandingan: Ketiga informan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap target kinerja. Mereka menyadari pentingnya pencapaian target sebagai bentuk kontribusi terhadap organisasi, tetap berkomitmen meski menghadapi kendala, dan memahami dampak kinerja individu terhadap tim.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
9.	Apakah ada peluang pengembangan karier atau peningkatan jabatan yang bapak peroleh	Jawaban Ya, ada peluang pengembangan karier dan peningkatan jabatan yang bisa diperoleh, terutama jika kinerja saya	Jawaban: Peluang untuk naik jabatan memang ada, tetapi masih terbatas dan sangat tergantung pada formasi yang tersedia serta	Jawaban: Saat ini belum ada peningkatan jabatan secara langsung yang saya peroleh sebagai hasil dari kinerja, namun saya merasa	Pengembangan karier Kinerja

	sebagai hasil dari kinerja?	dinilai baik oleh atasan dan memenuhi kriteria administratif serta kompetensi yang ditentukan. Namun, prosesnya tidak langsung dan harus melalui tahapan seleksi serta pertimbangan dari pihak berwenang di pemerintah kabupaten. Kinerja yang baik menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kesempatan promosi, meskipun tetap harus bersaing dengan pegawai lain yang juga berprestasi.	kebijakan dari instansi di tingkat kabupaten. Kinerja yang baik memang menjadi dasar pertimbangan, namun belum selalu langsung berbanding lurus dengan peluang promosi. Meski begitu, saya tetap berusaha menjaga konsistensi dalam bekerja dengan harapan suatu saat kinerja saya dapat membuka jalan untuk peningkatan karier yang lebih baik.	bahwa menunjukkan kinerja yang baik tetap penting untuk membangun reputasi profesional. Pengembangan karier lebih banyak bergantung pada rotasi jabatan atau mutasi yang ditentukan oleh pimpinan. Saya berharap dengan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi, peluang untuk mendapatkan posisi atau tanggung jawab yang lebih besar akan terbuka di masa depan.	Seleksi formal
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan Ketiga informan mengakui adanya peluang pengembangan karier, meskipun tidak otomatis diberikan hanya karena kinerja baik. Semua jawaban menekankan bahwa kinerja yang baik penting, tetapi tetap harus melalui proses seleksi formal dan pertimbangan struktural. Terdapat harapan bahwa dedikasi dan konsistensi kerja akan membuka peluang di masa depan. Kesimpulan Perbandingan: Secara umum, peluang pengembangan karier di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe diakui ada, tetapi pelaksanaannya masih tergantung pada kebijakan struktural, seleksi formal, dan ketersediaan posisi. Kinerja baik menjadi modal penting, namun belum menjadi satu-satunya penentu kenaikan jabatan.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	
10 .	Apakah pekerjaan	Jawaban:	Jawaban:	Jawaban: Ya, pekerjaan yang	Tantangan kerja

	yang bapak lakukan saat ini memberikan tantangan dan kepuasan tersendiri?	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini memberikan tantangan dan kepuasan tersendiri, terutama karena saya dapat berkontribusi langsung dalam melayani masyarakat dan membantu menyelesaikan berbagai urusan administrasi warga di Kecamatan Hilisalawa'ahe. Tantangan utama seringkali datang dari kondisi lapangan yang tidak selalu ideal, seperti keterbatasan fasilitas, volume pekerjaan yang tinggi, serta kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas. Namun justru dari tantangan-tantangan tersebut, saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan mencari cara kerja yang lebih efektif. Kepuasan saya muncul ketika pekerjaan terselesaikan dengan baik, masyarakat merasa terbantu, dan atasan mengapresiasi hasil kerja saya. Hal ini memberi makna dalam pekerjaan saya dan menumbuhkan	Ya, pekerjaan ini memberikan tantangan tersendiri, terutama dalam menghadapi berbagai kebutuhan dan harapan masyarakat yang sangat beragam. Setiap hari, saya dihadapkan pada situasi yang menuntut ketanggapan, ketelitian, serta kemampuan beradaptasi dalam menyusun solusi yang tepat dan responsif. Meskipun tidak jarang menghadapi kendala di lapangan, saya merasa bahwa keberhasilan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat merupakan bentuk pencapaian yang sangat berarti. Ketika warga merasa terbantu dan memberikan respons positif atas layanan yang diberikan, hal tersebut menjadi sumber kepuasan tersendiri bagi saya. Pengalaman tersebut tidak hanya memperkuat rasa tanggung jawab, tetapi juga menjadi motivasi yang terus mendorong saya untuk bekerja lebih baik dan memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.	saya lakukan saat ini di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe memberikan tantangan sekaligus kepuasan tersendiri. Tantangannya terletak pada beban kerja yang cukup tinggi, keterbatasan sumber daya, serta kebutuhan untuk terus menyesuaikan diri dengan kebijakan dan sistem kerja yang berkembang. Namun di sisi lain, saya merasa puas karena dapat berkontribusi langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Setiap tugas yang berhasil diselesaikan dengan baik memberikan rasa pencapaian dan kebanggaan tersendiri, apalagi jika hasil kerja tersebut berdampak positif bagi masyarakat dan organisasi. Tantangan yang dihadapi justru menjadi motivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi diri.	Kepuasan Pelayanan masyarakat Motivasi belajar Apresiasi atasan
--	--	--	--	---	---

		rasa tanggung jawab serta kebanggaan terhadap profesi yang saya jalani.			
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan Ketiganya merasakan adanya tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti keterbatasan sumber daya, beban kerja yang tinggi, serta kompleksitas kebutuhan masyarakat. Mereka juga merasakan kepuasan kerja, terutama ketika berhasil memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan mendapat apresiasi dari atasan. Semua informan menyatakan bahwa tantangan justru menjadi motivasi untuk belajar dan meningkatkan kinerja. Kesimpulan Perbandingan: Semua informan sepakat bahwa pekerjaan mereka penuh tantangan namun memberikan kepuasan, terutama saat kontribusi mereka bermanfaat bagi masyarakat. Tantangan yang dihadapi justru menjadi pendorong untuk terus meningkatkan profesionalisme dan pelayanan.			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	Kata Kunci
11	Apa saja faktor faktor dalam meningkatkan motivasi kerja pada kantor Kecamatan Hilisalawa'a he Kabupaten Nias Selatan?	Jawaban: Motivasi kerja pegawai sangat tergantung pada kepemimpinan yang tegas namun adil. Ketika pimpinan memberi contoh disiplin, terbuka terhadap masukan, dan memberikan penghargaan atas hasil kerja, itu mendorong semangat seluruh staf. Kami merasa dihargai bukan hanya sebagai pekerja, tetapi	Jawaban: Bagi saya pribadi, lingkungan kerja yang saling menghormati, transparansi dalam pembagian tugas, serta adanya evaluasi kerja yang objektif membuat saya lebih termotivasi. Ketika kerja keras kami diakui secara jujur dan profesional, kami terdorong untuk memberikan yang terbaik	Jawaban: Faktor lain yang sangat memengaruhi adalah kejelasan hak dan kewajiban, termasuk tunjangan, pelatihan, dan pengembangan kapasitas. Pemerintah harus konsisten dalam memberikan fasilitas yang menunjang kinerja. Ketika kami merasa diberdayakan secara	Motivasi kerja Evaluasi Penghargaan

		sebagai bagian penting dari pelayanan publik		profesional, motivasi kerja tumbuh secara alami	
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan ketiga informan memberikan pandangan yang saling melengkapi tentang motivasi kerja. Informan pertama menekankan pentingnya kepemimpinan yang adil dan inspiratif. Informan kedua fokus pada lingkungan kerja yang harmonis dan transparan. Sementara informan ketiga menyoroti pentingnya kesejahteraan pegawai dan kesempatan pengembangan diri. Kesimpulannya, motivasi kerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe dipengaruhi oleh kepemimpinan, suasana kerja, dan pemenuhan hak serta pengembangan profesional pegawai. Kesimpulan Ketiga informan memberikan perspektif yang saling melengkapi. Informan 1 menekankan pentingnya kepemimpinan yang berintegritas sebagai pemicu utama motivasi. Informan 2 menyoroti iklim kerja internal yang sehat, sedangkan Informan 3 menekankan kesejahteraan pegawai dan pengembangan kapasitas sebagai faktor pendorong. Dari perbandingan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di lingkungan Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe dipengaruhi oleh tiga pilar utama, yaitu: Kepemimpinan yang adil dan inspiratif Lingkungan kerja yang transparan dan harmonis Pengakuan hak serta kesempatan untuk berkembang			
		Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan	Kata Kunci
12	Apa saja upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe	Jawaban:Salah satu upaya penting adalah menetapkan target kinerja yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai. Dengan adanya indikator kinerja individu dan tim yang realistis dan disosialisasikan sejak awal, pegawai akan memiliki arah yang jelas dan merasa lebih	Jawaban: Optimalisasi manajemen kinerja bisa dilakukan dengan pemberian umpan balik secara rutin, baik berupa evaluasi bulanan maupun apresiasi langsung terhadap capaian kerja. Ketika atasan memberikan evaluasi yang membangun dan tidak hanya fokus	Jawaban: Penting juga untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala. Dengan adanya pembinaan atau pelatihan sesuai bidang tugas, pegawai merasa diperkuat kapasitasnya dan lebih percaya diri dalam bekerja. Ini	capaian kerja Tanggung jawab pengakuan

	Kabupaten Nias Selatan?	bertanggung jawab terhadap tugasnya. Hal ini dapat mendorong motivasi karena mereka tahu apa yang harus dicapai dan bagaimana kontribusi mereka dihargai	pada kekurangan, pegawai merasa diperhatikan dan termotivasi untuk terus memperbaiki diri	bukan hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membuat mereka merasa dihargai sebagai aset organisasi	
		Perbandingan Jawaban Ketiga Informan Ketiga jawaban menunjukkan pendekatan berbeda dalam mengoptimalkan manajemen kinerja: penetapan target yang jelas, pemberian umpan balik konstruktif, dan pelatihan pegawai. Ketiganya bertujuan meningkatkan motivasi kerja melalui arahan yang terukur, evaluasi yang membangun, dan pengembangan kapasitas. Kesimpulan: Dari ketiga perspektif tersebut, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi manajemen kinerja untuk meningkatkan motivasi kerja harus dilakukan secara menyeluruh, mencakup: Perencanaan yang jelas melalui target kinerja, Pengawasan dan evaluasi yang manusiawi melalui umpan balik rutin, serta Penguatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan. Kombinasi dari ketiga upaya ini akan menciptakan sistem kerja yang terarah, adil, dan memotivasi, sehingga mendukung pencapaian kinerja pegawai secara optimal di lingkungan Kantor Kecamatan.			

Dokumentasi Penelitian





YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan karet No.30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email : mnj.unias.aj.id

Gunungsitoli, 13 November 2024

Hal : Pengajuan Judul Rancangan penelitian

Kepada Yth.Bapak/Ibu Dosen
Pembimbing Akademik

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SERTA BAHAGIA HALAWA

NIM : 2321376

Jumlah SKS yang telah diselesaikan : 133 SKS

Dengan ini mengajukan judul rancangan penelitian dan memohon kepada Bapak/Ibu

Kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan dibawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1.	Evaluasi Manajemen Kinerja Terhadap Peningkatan Motivasi Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan	13 Nov 2024	/s/
2.	Persepsi Aparatur Terhadap keadilan Kompensasi dan dampaknya pada kinerja kerja di Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan		
3.	Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan		

Demikian permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/Ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat saya
Pemohon


Serta Bahagia Halawa
NIM.2321376



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan karet No.30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email : mnj.unias.aj.id

TOPIK PENELITIAN SKRIPSI

Nama : SERTA BAHAGIA HALAWA
NIM : 2321376
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Tema Penelitian : Kinerja dan kompensasi

Judul	Evaluasi Manajemen Kinerja Terhadap Peningkatan Motivasi Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.
Lokus	Kantor Camat Hilisalawa'ahe, Kabupaten Nias Selatan.
Alamat	Desa Maluo Kecamatan Hilisalawa'ahe kabupaten Nias Selatan
Fenomena	Dari penjelasan gambaran umum berdasarkan pengamatan maka di temukan fenomena yang terjadi di kantor camat ini adalah sebagai berikut : a. Kurangnya motivasi pegawai dalam menjalankan tugas : Artinya masih disebabkan oleh manajemen kinerja yang belum efektif atau belum mampu memberikan dorongan untuk peningkatan motivasi kemudian motivasi pegawai menurun karena kurangnya arahan dan dukungan dari manajemen kinerja, ketika pegawai tidak mendapatkan dorongan yang jelas, mereka merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Kurangnya motivasi dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti kurangnya penghargaan, ketidakjelasan tujuan, atau merasa tidak diapresiasi. b. Rendahnya kepuasan kerja : Artinya manajemen kinerja di tempat kerja tersebut belum optimal, pegawai merasa tidak puas dengan lingkungan dan kondisi kerja artinya ini dapat mencakup faktor ketidakadilan dalam kebijakan,



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan karet No.30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email : mnj.unias@unias.ac.id

	loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Menurut Weiner (2022:45) motivasi pegawai adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tersebut untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Namun, rendahnya motivasi pegawai masih menjadi tantangan utama di berbagai sektor, terutama ketika manajemen kinerja yang diterapkan kurang optimal atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai. Ketiadaan motivasi ini bisa dipicu oleh kurangnya apresiasi, sistem evaluasi yang tidak transparan, atau target kinerja yang tidak realistis. Manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan keberhasilan berkelanjutan di organisasi dengan memperbaiki kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu, (Armstrong 2023:12). Lebih lanjut, dengan adanya perkembangan konsep manajemen kinerja yang modern, seperti pengelolaan berdasarkan kompetensi, serta evaluasi berkala, organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pegawai. Meskipun banyak organisasi telah berusaha menerapkan sistem manajemen kinerja, evaluasi terhadap efektivitas sistem tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, ini menjadi relevan untuk melihat sejauh mana manajemen kinerja yang diterapkan di sebuah organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai secara signifikan. Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, (2023:14) organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.
Perumusan masalah	1. Bagaimana evaluasi manajemen kinerja terhadap peningkatan motivasi pegawai pada kantor Camat Hilisawa'ahe kabupaten nias selatan? 2. Bagaimana permasalahan manajemen kinerja di Kantor Camat Hilisawa'ahe Kabupaten Nias Selatan? 3. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Camat Hilisawa'ahe?

menunjukkan komitmen yang tinggi, produktivitas yang baik, serta



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan karet No.30 Kelurahan Iir, Kec. Gunungsitoli Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email : mnj.unias.aj.id

Tujuan penelitian	1.Untuk mengetahui evaluasi manajemen kinerja terhadap peningkatan motivasi pegawai pada kantor camat hilisawa'ahe kabupaten nias selatan 2.Untuk mengetahui permasalahan manajemen kinerja di Kantor Camat Hilisawa'ahe Kabupaten Nias Selatan 3.Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Camat Hilisawa'ahe.
Metode penelitian	Menurut Sugiyono (2023:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini berfokus pada memahami konteks lokal dan interaksi sosial yang terjadi di Kantor Camat Hilisawa'ahe, yang sangat penting untuk mengungkap faktor-faktor motivasi kerja dalam lingkungan tersebut. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti untuk berperan langsung sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yang memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi informasi lebih lanjut sesuai dengan respon dari para informan.
Daftar Pustaka	Armstrong, M. (2023). Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines. London: Kogan Page. Weiner, B. (2022). Human Motivation and the Need for Achievement. New York: Academic Press.



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan karet No.30 Kelurahan Ilir. Kec. Gunungsitoli Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email : mnj.unias@unias.ac.id

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif

Gunungsitoli, November 2024

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing Skripsi


HESEZIPUHU LASE, S.E.,M.M
NIDN. 0410056001

Disahkan Oleh
Plt. Ketua Program Studi


IDARNI HAREFA, S.E.,M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan :

1. Kepala LPPM Universitas Nias
2. Dekan Fakultas Ekonomi

Status pembimbingan bertahap diabsah

NIM :

2321376

NAMA MAHASISWA :

SERTA BAHAGIA HALAWA

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

EVALUASI MANAJEMEN KINERJA TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILISAWA'AHE KABUPATEN NIAS SELATAN

LOKUS :

Kantor Camat Hilisawa'ahe, Kabupaten Nias Selatan.

Dosen Pembimbing :

Heseziduhu Lase, SE,MM

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Kinerja dan Kompensasi

2024.11.15

Riwayat Bimbingan Proposal

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	Bab I 21 Nov 2024 08:38:15	Bab I File Skripsi	1. Dimiliki buku pedoman penulisan karya ilmiah proposal skripsi yang dimiliki fakultas ekonomi universitas nias. 2. Perbaiki latar belakang nomor 1.1, sesuai dengan catatan yang ada, tersusun apa yg dinarasikan . 3. Pada latar belakang jangan ada pengutipan pendapat ahli paling ada cukup satu saja. 4. Perbaiki kembali apa yang menjadi permasalahan yg diangkat dan dapat dijelaskan dengan baik.

02 Dec 2024 15:11:43

No	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
2	bab I <i>10 Dec 2024 16:41:09</i>	bab I 	1. Dibagian latar belakang belum ada perubahan atau perbaikan sesuai petunjuk dan catatan saat bimbingan langsung. 2. Tata tulis harus diperhatikan seperti jenis huruf, ukuran spasi, jenis kertas yang digunakan, paragraf dan sebagainya. 3. Perbaiki kembali fokus penelitian sesuaikan yang telah dibahas saat pertemuan langsung. 4. Pada nomor 1.5 tentang kegunaan penelitian juga diperbaiki kembali khususnya bagian a bagi peneliti. <i>09 Jan 2025 18:15:50</i>
3	bab I <i>27 Jan 2025 10:05:23</i>	bab I 	1. Perbaiki dan kroscek kembali lokus sdra yg benar dikantor camat Hihislawe' ahe, kabupaten nias selatas, bukan hillsawa' ahe. 2. Bab I setelah sdra perbaiki, bisa dilanjutkan kebab 2. <i>30 Jan 2025 10:36:20</i>
4	BAB II <i>30 Jan 2025 17:16:58</i>	BAB II 	1. Tinjauan pustaka pada bab 2 harus sinkron dengan topik atau judul penelitian bukan menjelaskan yang lain-lain yg tidak ada hubungannya tetap fokus pada topik. 2. Pada bab 2 tetap dibahas indikator dari manajemen kinerja dan juga indikator motivasi pegawai. 3. Pada penelitian terdahulu dijelaskan apa yang menjadi kesamaan dan perbedaan antara penelien orang dengan penelitian saudara . 4. Dibuat kerangka pemikiran dari penelitian yang saudara angkat. 5. Diperbaiki apa yang telah dikoreksi. <i>06 Feb 2025 17:26:55</i>

No	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
5	BAB II 10 Feb 2025 21:28:34	BAB II File Script	I. Bab 2 sudah ok kemudian dilanjutkan ke bab 3 dan tetap dipedomani tatatulis yang ada. 10 Feb 2025 11:10:53
6	BAB III 18 Feb 2025 12:21:24	BAB III File Script	Acc untuuk diseminarkan. 28 Feb 2025 13:37:25

Selesai

Proses pertimbangan proposal ini telah selesai dan telah dilanjutkan pada tahapan selanjutnya.

LEMBAR PERSETUJUAN

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh:

Nama : SERTA BAHAGIA HALAWA
NIM : 2321376
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : EVALUASI MANAJEMEN KINERJA TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT HILISALAWA AHE KABUPATEN NIAS
SELATAN

Telah di periksa dan disetujui untuk meneliti.

Gunungsitoli, 28 Februari 2024

Dosen Pembimbing,

 Ketua Prodi Manajemen,


Hesezidulny Lase, SE., MM.
NIDN : 0110056001


Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN : 01128129102



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No. 30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Pada hari ini Sabtu tanggal Delapan bulan Maret tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias :

Nama : **SERTA BAHAGIA HALAWA**
NIM : 2321376
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Evaluasi Manajemen Kinerja Terhadap Peningkatan Motivasi Pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa' ahe Kabupaten Nias Selatan

Waktu Pelaksanaan : 14.00 wib-selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah:

1. Heseziduhu Lase, SE.,MM.
(Pembimbing)
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM..
(Penelaah)

Tanda Tangan

1.

2.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Pembimbing Dan Penelaah	Total Nilai
1. Heseziduhu Lase, SE.,MM. (Pembimbing)	85
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM.. (Penelaah)	75
Total Nilai	160

Rata-rata nilai adalah: 80

Gunungsitoli, 8 Maret 2025
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,

Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102





**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA KETERANGAN SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
menerangkan bahwa :

Nama	: SERTA BAHAGIA HALAWA
NIM	: 2321376
Jenjang Pendidikan	: Sarjana
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Evaluasi Manajemen Kinerja Terhadap Peningkatan Motivasi Pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa' ahe Kabupaten Nias Selatan

Telah menyelenggarakan seminar rancangan penelitian pada :

hari / tanggal	: Sabtu, 8 Maret 2025
Pukul	: 14.00 wib-selesai
tempat	: Ruang 7

Dengan hasil penilaian :

☐

Rancangan penelitian telah cukup baik dan lengkap sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(90-100)

☒

Rancangan penelitian telah cukup baik, namun masih perlu disempurnakan dan dilengkapi dengan instrumen sebelum dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(70-89)

☐

Rancangan rancangan penelitian masih perlu dikembangkan, namun masalah penelitian masih dianggap cukup baik untuk dijadikan topik permasalahan skripsi. Dianjurkan seminar perbaikan.
(55-69)

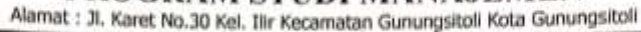
☐

Rancangan penelitian tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan sebagai bahan skripsi. Mahasiswa perlu memikirkan untuk memilih topik lain dan wajib mengikuti seminar rancangan skripsi.
(0-5)

Gunungsitoli, 8 Maret 2025
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,

Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Catatan:
Beri tanda centang (✓)
Pada salah satu kotak.



Hesriziduhu Lase, SE.,MM.
NIDN. 0410056001



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : SERTA BAHAGIA HALAWA

NIM : 2321376

Judul Penelitian : Evaluasi Manajemen Kinerja Terhadap Peningkatan Motivasi
Pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		Perbaikan penulisan judul.
	BAB II	Spesifikasi - Mapan Kina
		- Evaluasi m ke-
		- Motivasi
		- Motivasi Kerja.
		- Kinerja berpikir perbaikan
		- Informasi sesuai
		- Draft Pertama sesuai.
		ditulis sesuai tingkat informasi.

Gunungsitoli, 8 Maret 2025

Dosen Penelaah, *

Eliagus Telaumbanua, SE.,MM..
NIDN. 0116088102

Lembar Persetujuan Melaksanakan Penelitian

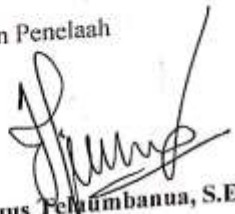
Rancangan Penelitian yang diajukan oleh:

Nama : **SERTA BAHAGIA HALAWA**
NIM : 2321376
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : **EVALUASI MANAJEMEN KINERJA DALAM
MENINGKATAN MOTIVASI KERJA PADA KANTOR
KECAMATAN HILISALAWA' AHE KABUPATEN NIAS
SELATAN**

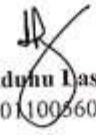
Telah di periksa dan disetujui untuk meneliti.

Gunungsitoli, Maret 2025

Dosen Penelaah


Eliagus Felumbanua, S.E., M.M.
NIDN. 0116088102

Dosen Pembimbing


Heseziduhu Dase, SE., M.M
NIDN. 0110036001

Plt. Ketua Prodi Manajemen


Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 01128129102



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Iir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

20 Maret 2025

Nomor : 383/UN11/PN.01.02/2025
Lampiran : 1 (set)
Perihal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth,
Cama Hilisalawa'ahe
Kabupaten Nias Selatan
di

Tempat

1. Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data penelitian yang dilaksanakan oleh :
Nama : **Serta Bahagia Halawa**
NIM : 2321376
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S-1)
Judul Skripsi : Evaluasi Manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan
Lokasi Penelitian : Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan
Jadwal Penelitian : 20 Maret 2025 sampai selesai

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di lokasi penelitian tersebut di atas (Rancangan Skripsi Terlampir).

2. Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Dekan,

Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M
NIDN. 0111038028

Tembusan :

- Yth.
1. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan)
 2. Warek Lingkup Universitas Nias
 3. Kepala LPPM Universitas Nias
 4. Ketua Program Studi Manajemen
 5. Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
 6. Peneliti yang bersangkutan (**Serta Bahagia Halawa**)
 7. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN
KECAMATAN HILISALAWAAHE

Alamat : Desa Maluo Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan - 22864

Maluo, 14 April 2025

Nomor : 383/86/14.23/2025
Lamp. : -
Hal : *Persetujuan Pelaksanaan Penelitian*

Kepada Yth,
Rektor Universitas Nias
Cq. Dekan Universitas Nias
di
Gunung Sitoli

Berdasarkan Surat Dekan Universitas Nias Nomor. 383/UN11/PN.01.02/2025 tanggal 20 Maret 2025 perihal permohonan izin Pelaksanaan Penelitian, maka dengan ini diberi *Izin / Persetujuan* kepada :

Nama	: Serta Bahagia Halawa
NIM	: 2321376
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Sarjana (S-1)
Judul Skripsi	: Evaluasi Manajemen Kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja pada kantor Kecamatan Hilisalawahe Kabupaten Nias Selatan
Lokasi penelitian	: Kantor Kecamatan Hilisalawahe Kabupaten Nias Selatan
Jadwal Penelitian	: 20 Maret 2025 sampai selesai

Untuk mengadakan pelaksanaan penelitian di Kantor Camat Hilisalawa'ahe sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan hasil pelaksanaan penelitian agar disampaikan satu set kepada Camat Hilisalawa'ahe.

Demikian disampaikan dan atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.


CAMAT HILISALAWAAHE
FOAROTA WARUWU, S.Pd., MA
Pembina
NIP. 19800705200903 1 011

- Tembusan :
1. Bapak Bupati Nias Selatan (sebagai Laporan)
 2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan
 3. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN

KECAMATAN HILISALAWA'AHE

Alamat: Desa Maluo Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan - 22864

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 386/86/02.06/2025

Yang Bertanda tangan Dibawah Ini :

Nama : Foarota Waruwu, S.Pd., MA

Nip : 198007052009031011

Jabatan : Camat Hilisalawa'ahe

Unit Kerja : Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan

Dengan Ini Menerangkan Bahwa Mahasiswa Berikut:

Nama : Serta Bahagia Halawa

Nim : 2321376

Fakultas : Ekonomi Universitas Nias

Program Studi : (S-1) Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian di kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan selama 1 Bulan lebih Terhitung Mulai dari tanggal 14 April - 02 Juni 2025, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **EVALUASI MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN HILISALAWA'AHE KABUPATEN NIAS SELATAN.**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mengetahui :


CAMAT HILISALAWA'AHE
FOAROTA WARUWU, S.Pd., MA
NIP. 198007052009031011

Tembusan :

1. Bapak Bupati Nias Selatan (Sebagai Laporan)
2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan
3. Peringgal

Status pembimbingan berhasil diubah

NIM :

2321376

NAMA MAHASISWA :

SERTA BAHAGIA HALAWA

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

EVALUASI MANAJEMEN KINERJA TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILISAWA'AHE
KABUPATEN NIAS SELATAN

LOKUS :

Kantor Camat Hilisalawa'ahe, Kabupaten Nias Selatan.

Dosen Pembimbing :

Odalligaziduhu Halawa, S.E., M.M

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Kinerja dan Kompensasi

Udahh, Udahh!

Riwayat Bimbingan Skripsi

No	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	BAB IV DAN V 19 May 2025 11:35:12	BAB IV DAN V File Skripsi	Perbaiki kembali terutama pengelolaan data hasil wawancara, sesuai dengan bimbingan tata muka pada tanggal 22 Mei 2025 pukul 12:00 wib -12:25 wib 22 May 2025 12:25:20
2	EVALUASI MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN HILISALAWA'AHE KABUPATEN NIAS SELATAN 04 Jun 2025 15:32:25	Bab1-5 File Skripsi	1. Kata pengantar diperbaiki, Pak Delipiter Lase bukan sebagai Pj, Rektor 2. NIDN dosen pembimbing diperbaiki 3. Lengkapi abstrak 4. Pengolahan hasil wawancara diperbaiki sesuai dengan hasil bimbingan secara langsung

N

O TOPIK

MATERI

CATATAN DOSEN

10 Jun 2025 13:05:54

- 3 EVALUASI MANAJEMEN KINERJA
DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA PADA KANTOR
KECAMATAN HILISALAWA'AHE
KABUPATEN NIAS SELATAN

16 Jun 2025 00:49:12

BAB 1-5

File Skripsi

perbaiki penomoran angka dan abjad pada
analisis hasil penelitian (mulai dari hal 62 dan
seterusnya)

16 Jun 2025 10:37:26

- 4 EVALUASI MANAJEMEN KINERJA
DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA PADA KANTOR
KECAMATAN HILISALAWA'AHE
KABUPATEN NIAS SELATAN

16 Jun 2025 14:20:03

BAB 1-5

File Skripsi

ok, persipakan diri untuk meja hijau

19 Jun 2025 12:16:06

Selesai

Proses pembimbingan skripsi ini telah selesai



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir Gunungsitoli
HP. 081262459445 Kode Pos 22812
Homepage: <https://unias.ac.id> email : pb@unias.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan" Disusun Oleh Serta Bahagia Halawa NIM. 2321376, program studi manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, 01 Juli 2025

Dosen Pembimbing,

Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M
NIDN : 0104119201



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT**

Rektorat : Jalan Pancasila No. 10 Kota Gunungsitoli ☎ +626392620815 Nias ~ 22814
Homepage: <https://unias.ac.id> email: admin@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 142/UN06.01/TU.01.20/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.**
NIDK : 8934030021
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Plt. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Nias

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Serta Bahagia Halawa**
NIM : 2321376
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **EVALUASI MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATAN
MOTIVASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN
HILISALAWA'AHE KABUPATEN NIAS SELATAN**

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme terhadap Skripsi mahasiswa tersebut di atas melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* 21% dan tingkat *Artificial Intelligence (AI)* 0%, sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi.

Gunungsitoli, 24 Juni 2025

Plt. Kepala LPPM,

Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.
NIDK. 8934030021

Tembusan:

1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Mahasiswa an. **Serta Bahagia Halawa.**



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH

No : *353/44.11.02/PP.09.01/2025*

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Program Studi S1 Manajemen, Universitas Nias, menerangkan bahwa :

Nama : Serta Bahagia Halawa

Nim : 2321376

Judul Skripsi : Evaluasi Manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja pada kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.

Bahwa yang bersangkutan dinyatakan lulus semua mata kuliah di Program Studi S-1 Manajemen. Untuk itu dimohon kiranya untuk ditertibkan transkrip nilai kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Atas kerjasama yang baik di ucapkan terimakasih.

Gunungsitoli, 21 Juli 2025
Ketua Program Studi Manajemen,

Heniwati Gulo, S.E., M.E.
NUPTK: 2839774675230262



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 20 Juli 2025

Hal : **Permohonan Ujian Skripsi**

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Serta Bahagia Halawa**
NIM : 2321376
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian Skripsi.

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan:

1. Surat Permohonan Ujian Skripsi
2. Surat Kesediaan Menghadiri Ujian Skripsi
3. Bukti Skripsi Telah Melewati Cek *Plagiat* Dari LPPM
4. Surat Keterangan Bebas Mata Kuliah
5. Surat pengesahan Skripsi yang ditandatangani oleh pembimbing
6. Surat keterangan telah berakhir meneliti dari tempat penelitian
7. Surat pernyataan keaslian skripsi yang ditanda tangani oleh mahasiswa di atas materai
8. Menggandakan *Hardcopy* Skripsi Yang Telah di Jilid Sebanyak 3 (Tiga) Rangkap
9. Riwayat Bimbingan SKRIPSI di SIMAT Dari Dosen Pembimbing
10. Menunjukkan KRS/KHS Asli Semester 1 Sampai Terakhir
11. Fotokopi KHS Terakhir
12. Trankrip Nilai Sementara Dari SIMAT
13. Slip Pembayaran Uang Kuliah Terakhir
14. Map Merah 3 Buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Pemohon,

Serta Bahagia Halawa
NIM. 2321376

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet No. 30 Kelurahan Iir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://uninias.ac.id/enakid/uninias.ac.id>

Hal : Kesedian Menghadiri Sidang Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No. 30 Kel. Iir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Nama : **Serta Bahagia Halawa**
Nim : **2321376**
Program : **Sarjana**
Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi (FE)**

Manyatakan bahwa saya bersedia untuk menghadiri ujian Skripsi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya Pemohon,

**Serta Bahagia Halawa
NIM. 2321376**

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <http://unj.unias.ac.id> email: unjas@unias.ac.id

29 Juli 2025

Nomor : 854/UN11.02/PP.08.03/2025
Lampiran : 1 Set
Hal : Pelaksanaan Sidang Skripsi
atas nama **SERTA BAHAGIA HALAWA**

Kepada Yth,

1. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM	Penguji I
2. Fatolosa Hulu, SE.,MM	Penguji II
3. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM	Pembimbing

di Gunungsitoli

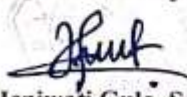
Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa:

Nama : **SERTA BAHAGIA HALAWA**
NIM : 2321376
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan

diharapkan kehadiran Bapak pada acara dimaksud yang diselenggarakan:
hari/tanggal : Kamis, 31 Juli 2025
pukul : 10.00 Wib s/d selesai
tempat : Ruang Lab

Naskah skripsi yang diujikan, disampaikan langsung oleh Program Studi.
Atas perhatian Bapak, kami mengucapkan terima kasih.

Kaprodi Manajemen


Heniwati Gulo, S.E., M.E
NUPTK. 2839774675230262

Tembusan disampaikan kepada
1. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Dekan Fakultas Ekonomi
③ Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

NB. Diharapkan kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing/Penguji berpakaian rapi, khusus untuk Bapak Dosen diwajibkan memakai kemeja non batik pakai dasi.



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Kamis tanggal Tiga Puluh Satu Juli tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

N a m a : SERTA BAHAGIA HALAWA
NIM : 2321376
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan

W a k t u Pelaksanaan : 10.00 WIB s.d.selesai

Susunan Dewan Penguji :

1. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
3. Fatolosa Hulu, SE.,MM

Tanda Tangan
2.
3.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Penguji	Total Nilai
1. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM	83
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM	81
3. Fatolosa Hulu, SE.,MM	80
Total Nilai	244

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah.....81

(.....)

Dengan Demikian Yang bersangkutan dinyatakan Lulus/Tidak Lulus dengan Predikat Kelulusan.....B+.....

Keterangan:
Nilai Yudisium:

90.00-100.00 = A
85.00-89.99 = A-
80.00-84.99 = B+
75.00-79.99 = B
70.00-74.99 = B-
65.00-69.99 = C+
60.00-64.99 = C
55.00-59.99 = C-
50.00-54.99 = D
<40.99 = E

Gunungsitoli, 31 Juli 2025
Ketua Program Studi,

Heniwati Gulo, S.E., M.E.
NUPTK-2839774675230262



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No. 10 Kel. Ilir Kecamatan Gunungitoli Kota Gunungitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : SERTA BAHAGIA HALAWA

NIM : 2321376

Judul Penelitian : Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
1.		pada abstrak lebih diperjelas dan diperkas kata-kata perulihim.
2.		Daftar pustaka harus lengkap.
3.		Saran perbaikan dari dosen pengisi diperhatikan dengan baik.

Gunungsitoli, 31 Juli 2025
Dosen Pembimbing,

Odallgoziduhu Halawa, SE.,MM
NIDN. 0104119201



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : SERTA BAHAGIA HALAWA

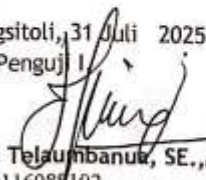
NIM : 2321376

Judul Penelitian : Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		BAB IV. Hasil wawancara diolah jadi Hasil penelitian dg menganalisis bukan dlm bentuk tanya jawab.
		- Buat perbandingan Hasil pembahasan dg teori.
		- Sesuaikan Kesimpulan dan Saran
		- Perbaiki Daftar pustaka dan lengkapi jangan gunakan daftar pustaka fiktif (fiksi).

Gunungsitoli, 31 Juli 2025
Dosen Penguj


Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
NIDN. 0116083102



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : SERTA BAHAGIA HALAWA

NIM : 2321376

Judul Penelitian : Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
1.	bab. IV	→ pada hasil penelitian, harus peneliti tampilkan seperti apa caranya di lokasi penelitian. → lalu tampilkan bagaimana hasil evaluasi yg telah mereka lakukan dan apa tindak lanjut dari evaluasi tersebut terhadap pegawai. → tampilkan juga lokasi penelitian dan SPK yg berlaku di lokasi penelitian.

Gunungsitoli, 31 Juli 2025
Dosen Penguji II

Fatolosa Hulu, SE.,MM
NIDN. 0121107301

BIODATA PENULIS



Perkenalkan nama saya Serta Bahagia Halawa, yang sehari-harinya dipanggil “Serta” saya lahir di Hiliadulo pada tanggal 04 November 2000. Penulis lahir dari orang tua Ayah Fatiziduhu Halawa dan Ibu Nasia Waruwu dan sebagai anak ke 8 dari delapan bersaudara. Penulis menempuh pendidikan Sekolah dasar, dimulai dari SDN 076720 Maluo dan menyelesaikan pada tahun 2015. Setelah menamatkan Pendidikan dasar, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah

Menengah Pertama di SMP Negeri 01 Hilisalawa'ahe dinyatakan lulus pada tahun 2018. Usai menyelesaikan jenjang SMP, kemudian saya meneruskan pendidikan di Tingkat kejuruan dengan bersekolah di SMK N. 1 Hilisalawa'ahe di Desa Maluo, dan berhasil menuntaskan studi pada tahun 2021.

Kemudian pada tahun 2021 atas doa dan dukungan orang tua beserta keluarga penulis melanjutkan Pendidikan disalah satu perguruan tinggi yang ada di Kepulauan Nias, yakni STIE PEMBNAS NIAS atau yang sekarang telah berdiri menjadi sebuah UNIVERSITAS NIAS. Adapun program studi yang diambil adalah Pendidikan Strata Satu (S-1) di bidang Manajemen Fakultas Ekonomi.

Pada tahun 2025, untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Nias, kemudian melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir. Walaupun dengan begitu banyak rintangan yang dihadapi namun atas kehendak Tuhan, pada tanggal 31 Juli dinyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar sarjana, setelah mengikuti serangkaian proses pengujian baik dari Ujian Seminar Proposal dan Ujian Meja Hijau.

Selama menempuh Pendidikan di Universitas Nias, banyak pengalaman dan ilmu yang diperoleh baik dari sisi akademis maupun non akademis dan Semoga pengalaman yang di dapat dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan juga orang lain untuk dimasa yang akan datang dan saya juga berharap semoga saya dapat melanjutkan Pendidikan kejenjang berikutnya Tuhan Yesus memberkati.