

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor  
Kelurahan Sarongsong Kecamatan Airmadidi  
(Studi: Kantor Kelurahan Sarongsong 1)**

**Rachel Filyana Paat<sup>1</sup>  
Michael S. Mantiri<sup>2</sup>  
Stefanus Sampe<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian ini bertempat pada instansi pemerintah yang ada di kelurahan, tepatnya di Kelurahan Sarongsong. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada aparatur sipil negara di Kantor Kelurahan Sarongsong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis masalah yang ditemukan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (variabel X) dan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (variabel Y). dari hasil penelitian didapati bahwa Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kelurahan Sarongsong I dengan nilai signifikan 0.000 dengan nilai koefisien korelasi 0.609 yaitu hubungan yang kuat dengan arah hubungan positif, dikarenakan motivasi memberikan dorongan bagi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik

**Kata Kunci : Pengaruh, Motivasi, Kinerja**

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

## Pendahuluan

Pada dasarnya suatu instansi atau organisasi baik itu Instansi Pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja dari pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau Instansi Pemerintahan tersebut. Sesuai dengan pengertian Pegawai Negeri di atas, maka kewajiban Pegawai Negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang kewajiban Pegawai Negeri, kewajiban dari pegawai dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor, itu merupakan bentuk peranan Pegawai Negeri yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku, dan ini semua berarti Pegawai Negeri sangatlah penting peranannya dalam menjaga jalannya suatu roda kehidupan organisasi serta sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang didasarkan pada dorongan tertentu yang bertujuan untuk mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa beberapa dari pegawai di Kantor Kelurahan Sarongsong, kinerja dari pegawai disana kurang maksimal dikarenakan kurangnya pegawai yang

bekerja di Kantor Kelurahan Sarongsong. Mereka mengalami kekosongan jabatan sejak tahun 2018. Pegawai Kelurahan sudah menyurat ke Kecamatan namun belum ada tindak lanjut sampai saat ini.

Akibat kekosongan jabatan sehingga kinerja pegawai di Kantor Kelurahan mengalami kendala karena mereka bekerja melebihi batas tupoksi yang mereka kerjakan sehingga beban kerja menjadi bertambah. Dengan bertambahnya beban kerja sehingga penyelenggaraan tugas pegawai kurang maksimal karena pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tupoksi mereka harus mereka kerjakan. akibatnya penyelenggaraan tugas yang ada membuat kinerja pegawai kurang maksimal. Kekosongan jabatan mengakibatkan terjadinya beban kerja yang tinggi, beban kerja yang tinggi mengakibatkan tidak maksimalnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seperti dalam tupoksi yang ada dalam peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2018 pasal 25 tentang kecamatan dimana kelurahan sebagai perangkat kecamatan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan diwilayah kelurahan yang dipimpin oleh lurah, karena kinerja pegawai harus berdasarkan tupoksi yang ada. itu tertuang dalam PP nomor 17 tahun 2018. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada aparatur sipil negara di Kantor Kelurahan Sarongsong.

## Tinjauan Pustaka

### Motivasi

Menurut Kotler (2008:13), Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dengan rasa harga diri.

Menurut Rabideu (2005:48), Motivasi kerja merupakan daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Swastha & Hani (2001:13), Proses motivasi kerja terdiri dari tiga elemen penting yakni kebutuhan (needs), dorongan (drives) dan rangsangan (incentives) yang dijelaskan sebagai berikut: Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial, Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan dasar tujuan, Rangsangan adalah suatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

Menurut Kondalkar (2007:47), beberapa alasan pentingnya motivasi kerja bagi pegawai sebagai berikut:

1. Pegawai yang bermotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi, menyebabkan kualitas produk meningkat berkurangnya pemborosan, meningkatnya produktivitas, dan tingkat kinerja tinggi
2. Pegawai dengan Motivasi tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari organisasi serta jarang mangkir atau absen. Tingkat kemangkiran yang tinggi menyebabkan rendahnya produksi/operasi Turnover atau keluarnya pegawai yang tinggi mungkin amat merugikan organisasi karena akan memberi tekanan finansial kepada organisasi untuk pembiayaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan lain-lain.
3. Pegawai dengan motivasi tinggi mudah menerima perubahan organisasi dengan demikian mereka tidak menolak perubahan sehingga perkembangan dan pertumbuhan organisasi bisa dicapai perubahan-

perubahan seperti rekayasa ulang, pemberdayaan, pengayaan pekerjaan, rotasi pekerjaan, pengenalan teknologi baru, dan lain-lain pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat pegawai.

4. Pegawai cermin organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mengangkat citra organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap brand image suatu produk atau jasa yang dipasarkan organisasi dengan demikian, memaksimalkan motivasi akan menguntungkan baik pegawai maupun organisasi.

Secara umum Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan

#### **Kinerja**

Kinerja Menurut Moeheriono (2012:95) yaitu kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dan Mangkunegara (2007:67), menyatakan kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Menurut M. Abdullah (2014:4), Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Dan Menurut Simanjuntak (dalam Widodo 2015:131), Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Wilson Bangun (2012:231), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang

dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Dan kemudian pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2011:604), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Bernadin and Russel (1999:41), Kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dari pendataan tersebut, terlihat bahwa kinerja dilihat sebagai suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi pengukuran kinerja dilihat dari baik-tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Menurut Brumbrach Armstrong (1998:41), selain menekankan pada aspek hasil, menambahkan bahwa perilaku juga merupakan bagian dari kinerja. Perilaku itu merupakan aspek penting, karena perilaku itu memiliki pengaruh terhadap kinerja dari seseorang pegawai.

Menurut Robertson (2002:42), pengukuran kinerja (performance measurement) merupakan suatu penelitian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk juga informasi atas efisiensi pemanfaatan sumber daya guna menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas, membandingkan hasil kegiatan dengan tujuan atau maksud yang ingin dicapai.

Secara Umum, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

#### **Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Secara Umum, Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai ASN terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina Kepegawaian dan diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diberikan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 istilah Pegawai Negeri Sipil diganti dengan pegawai Aparatur Negeri Sipil atau disingkat ASN. Pegawai Sipil Negara adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, disingkat sebagai pegawai ASN Negara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan berwenang secara kompetitif berdasarkan asas merit, dan diserahi tugas untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembangunan Negara, professional, memiliki nilai-nilai dasar, etika dan profesi. Negara Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil dikemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.<sup>10</sup> Sedangkan menurut Musanaef, pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya musanaef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan

oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai negeri sipil menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

**Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan pegawai honorer yang ada di Kantor Kelurahan Sarongsong I berjumlah sebanyak limayaitu pegawai dengan jumlah tiga orang dan THL berjumlah dua orang, dan peneliti menambah sampel di Kelurahan lainnya yaitu Kelurahan Sarongsong II berjumlah lima orang yaitu pegawai dua orang dan THL tiga orang, di Kelurahan Rap-Rap berjumlah empat orang pegawai, di Kelurahan Airmadidi Atas berjumlah lima orang pegawai dan dua orang THL, di Kelurahan Airmadidi Bawah berjumlah lima orang pegawai dan di Kelurahan Sukur berjumlah enam orang pegawai jumlah keseluruhan ada 30 orang pegawai dan THL. Teknik Pengumpulan data melalui: Observasi dan Kuisisioner .

Uji reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memiliki konsistensi (ketetapan) hasil pengukuran. Suatu penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 24.0 dengan rumus sebagai berikut

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r 11 = reliabilitas yang dicari
- n = Jumlah item pertanyaan yang di uji
- ∑σ 2 = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ 2 = vrians total

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil data yang diperoleh maka hipotesis yang dikemukakan diterima dan Ho di tolak yaitu : Terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja ASN di Kantor Kelurahan Sarongsong I.

Melalui pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh data tentang jenis kelamin, usia, masa jabatan dan pendidikan. Dilihat dari hasil analisis variabel menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada pernyataan variabel motivasi sebesar 50.00 % dan untuk variabel kinerja mayoritas responden menjawab setuju setuju sebesar 60.00%.

Kemudian berdasarkan hasil uji validitas ke 9 item pernyataan motivasi pada tiap variabel dinyatakan valid, dan 3 item pernyataan kinerja pada tiap variabel juga dinyatakan valid. berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai Cronbach Alpha diperoleh nilai sebesar 0. 839 untuk variabel independen (X) dan nilai 0.817 untuk variabel dependen (Y) yang berarti nilai ini lebih besar nilai Cronbach Alpha (> 0.6). Sehingga menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dapat dipercaya atau reliable.

Untuk uji asumsi klasik, berdasarkan hasil dari uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dengan menggunakan Kolmogorv Smirnov yaitu sebesar 0.014 dengan berdasarkan pada kriteria pengujian bahwa jika nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikan < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Nilai signifikan yang diperoleh yaitu 0.14 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi tidak normal karena

$< 0.05$  ( $0.014 < 0.05$ ). Sehingga dalam penelitian ini menggunakan rumus Spearman Correlation.

Untuk hasil uji analisis korelasi data yang diperoleh 0.000 dengan dengan arah hubungan positif. Dimana nilai signifikan sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara yang signifikan antara motivasi dengan kinerja ASN di Kantor Kelurahan Sarongsong I dengan nilai koefisien korelasi 0.609 yaitu hubungan yang kuat dengan arah hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja ASN di Kantor Kelurahan Sarongsong I.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat memberikan kinerja yang baik bagi institusi tempat responden bekerja. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi yang terjadi di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Motivasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi, maka pegawai dapat mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi memberikan dorongan bagi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang dilihat dari kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, kedisiplinan dari pegawai, kemampuan kerja sama yang baik antar pegawai, kehadiran dan ketepatan waktu para pegawai yang tidak pernah absen dalam kegiatan kantor. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dari para pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Sarongsong I mampu memberikan hasil kinerja yang sangat baik

## **Penutup Kesimpulan**

Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kelurahan Sarongsong I dengan nilai signifikan 0.000 dengan nilai koefisien korelasi 0.609 yaitu hubungan yang kuat dengan arah hubungan positif, dikarenakan motivasi memberikan dorongan bagi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang dilihat dari kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, kedisiplinan dari pegawai, kemampuan kerja sama yang baik antar pegawai, kehadiran dan ketepatan waktu para pegawai yang tidak pernah absen dalam kegiatan kantor. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dari para pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Sarongsong I mampu memberikan hasil kinerja yang sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja ASN di Kantor Kelurahan Sarongsong I

## **Saran**

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan seluruh pegawai ASN saling memberikan motivasi atau dukungan baik internal maupun eksternal secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan hal ini penting bagi peningkatan kinerja pegawai karena dengan adanya motivasi maka kinerja pegawai semakin tinggi sehingga dapat mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi

**Daftar Pustaka**

Abdullah M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Adnila (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor kelurahan Kawatuna. Program Studi magister administrasi public pascasarjana universitas tadulako

Armstrong, M. and Baron A. 1998. Performance Management- The New Realities. London : Institute of Personnel and Development

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2004.

Bernadin, H.J. and Russel, J.E.A. 1998. Human Resource Management 2<sup>nd</sup> Edition – An Experiential Approach. Singapore: McGraw-Hill.

Kondalkar V.G. 2007. Organizational Behavior. New Age International (P) Limited.

Kotler, Philip dan Gary Amstrong 2018. Principles Of Marketing Edisi 15 Global Edition. Pearson

Lendy, Zelvien (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja Pasuruan Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media

Mangkunegara, AA.P.B.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moekijat Rivai (1989), Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: Perusahaan YKPN

Mokosolang, Magda (2021). Pengaruh Profesionalisme pegawai terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan dalam pencegahan covid-19 di kabupaten minahasa tenggara Minahasa tenggara. Ilmu pemerintahan fisp unsrat

Prof. Dr.Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Rabideau, S.T.2005. Effect of Achievement Motivation on Behavior. <http://www.personalityresearch.org/papers/rabideau.html>.Diakses , 25desember 2015

Rival, Veithzal.2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Roberston, Gordon. 2002. “Review Kinerja”, Lokakarya Review Kinerja, BPKP dan Executive Education.

Saleh Choirul, Dkk (2020). Akuntabilitas Kinerja Anggaran Pemerintah Daerah Bandung: PT.Refika Aditama

Prof. Dr. Sugiyono (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta

Simanjuntak, Payaman J.2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Soejono.Imam, (1999), Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja.Jakarta: Aksara Baru. Lukman Sampara.

Swastha, T Hani Handoko, 2001. Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen, Edisi 2, Liberty. Yogyakarta

Sumolang, Gabriela, dkk (2018). Motivasi kerja aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan public di kantor kecamatan langowan barat kabupaten minahasa ilmu pemerintahan fisp unsrat

Syaifuddin, (2018). Motivasi & Kinerja Pegawai Pendekatan Riset Sidoarjo: P indomedia Pustaka

Wexley, Kenneth N, Yuki Gary A. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personilia, Jakarta : Rineka Cipta

Wexley, K.N., Yuki G.A.1997. Organizational Behavior and Personnel Psychology.

Illnois, Richard D Irwin.

**Sumber Lainnya:**  
Peraturan pemerintah nomor 53 Tahun

2010 tentang disiplin pegawai yang  
tertuang dalam pasal 3 bagian  
kesatu tentang kewajiban pegawai  
negeri

Peraturan pemerintah nomor 17 tahun  
2018 pasal 25 tentang kecamatan

**Website**

[https://id.wikipedia.org/wiki/Aparatur\\_Sipil\\_Negara](https://id.wikipedia.org/wiki/Aparatur_Sipil_Negara)