
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG KECAMATAN KOTANOPAN KABUPATEN MANDAILING NATAL

Oleh :

Vebri Sugiharto

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

email :vebrisugiharto31@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sampel penelitian berjumlah 18 ASN di Kantor Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal. Analisis data menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,282 lebih besar dari t_{tabel} 1,746 dengan nilai $sig < \alpha$ yaitu $0,003 < 0,05$. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,725 atau 72,5% artinya naik turunnya peningkatan kinerja ASN di kantor Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal karena motivasi kerja dapat diantisipasi melalui persamaan regresi tersebut, sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal
Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja ASN, PUPR, Kotanopan

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan. Sumber daya manusia disebut juga sebagai aset penting dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Di sebuah instansi atau organisasi sumber daya manusia adalah kelompok individu dengan latar belakang, aspirasi, dan karakter yang berbeda-beda. Kehadiran sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama dalam era globalisasi, karena mereka memainkan peran fundamental dalam kelangsungan organisasi. Kinerja Aparatur Sipil

Negara (ASN) memiliki dampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kekurangan fasilitas, keinginan, harapan, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat merosotkan motivasi ASN, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Motivasi kerja yang kuat sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi di antara ASN akan berkontribusi pada kinerja mereka yang baik dan hasil yang positif sesuai dengan apa yang dicapai. (Erciliana, 2019)

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor

yang sangat penting dalam mendorong ASN untuk bekerja. Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling terpenting dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi, ASN tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu karena tidak ada kemauan yang ada dalam diri ASN itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas (Riyanto, 2015).

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Adapun indikatornya ialah: sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban, tanggung jawab dalam bekerja serta sikap ulet, tabah, jujur dan konsisten dalam bekerja. Komitmen organisasional ASN untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi terkait dengan pekerjaannya. Motivasi kerja sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja ASN dimana faktor-faktor motivasi kerja tersebut diukur melalui faktor intrinsik (tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, sikap motivasi kerja terhadap kinerja, dan tingkat pengalaman kerja) dan faktor ekstrinsik

(lingkungan keluarga, lingkungan sosial budaya, lingkungan kerja termasuk budaya kerja dan teknologi). (Prihantoro, 2015).

Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh ASN sesuai dengan standar pekerjaan yang berlaku, mencakup kemampuan dalam melaksanakan keterampilan tertentu. Pentingnya kinerja ini terletak pada kemampuan ASN dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. (Sanusi, 2020). Kinerja ASN diartikan sebagai hasil kerja seorang ASN dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kedudukan, jabatan dan wewenang serta tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan, kinerja ASN juga merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian dan kemajuan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai jika ASN bekerja dengan baik. (Sari Dkk, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan di kantor Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal. penulis menemukan beberapa permasalahan, ASN di Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal. Terdapat 18 orang ASN yang memiliki tugas dan

fungsinya masing-masing. Setelah dilakukannya observasi awal dikantor Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal terdapat permasalahannya berupa fasilitas kantor dan fasilitas transportasi kurang lengkap, Fasilitas yang kurang lengkap diantaranya adalah seperti laptop yang kurang jumlahnya, printer yang juga kurang jumlahnya dan juga kondisinya kurang baik karna sering macet, tintanya sering bermasalah maka akan mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Permasalahan selanjutnya adalah transportasi dinas dikantor Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal juga kurang sehingga ketika ada pekerjaan diluar tidak bisa dilakukan dengan cepat karena kurangnya transportasi yang ada. Dari permasalahan – permasalahan yang dipaparkan diatas membuat kinerja para ASN Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal berkurang, sehingga mereka tidak terlalu semangat dalam bekerja dan juga melayani masyarakat. Dari permasalahan tersebut secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja ASN yang kurang baik. Hasil

kerja ASN yang berkurang akan menyebabkan penilaian serta integritas kantor jadi kurang baik. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan yang ada perlu adanya mencari jalan untuk meningkatkan motivasi kerja ASN sehingga hasil kerja dari ASN tersebut dapat diharapkan sesuai dengan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul yaitu “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum penataan ruang kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, teknik pengumpulan data, meliputi: observasi non partisipan, wawancara terstruktur, dan kuesioner (angket) kepada 18 responden, sedangkan sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, meliputi; jurnal, artikel, dan buku, teknik analisis data meliputi: uji validitas instrumen, uji realibilitas, regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan hasil pengujian data

kuesioner responden pada UPT PUPR Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan jenis kelamin dan usia. Secara lebih jelas disajikan dalam tabel-tabel di bawah ini :

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1.	Laki-laki	7
2.	Perempuan	11
Total		18

Sumber data: UPT PUPR Kecamatan Kotanopan

Dilihat dari tabel, menunjukkan bahwa jumlah responden yang jenis kelamin laki-laki sebanyak 38,9 % atau 7 orang, dan jenis perempuan sebanyak 61,11% atau 11 orang.

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang
S I	16
SMA	2
SMP	-
Total	18

Sumber : UPT PUPR Kecamatan Kotanopan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat tingkat pendidikan kategori S1 berjumlah 16 responden sedangkan tingkat pendidikan untuk SMA berjumlah 2 responden. Dapat disimpulkan bahwa dari total 18

responden, yang memiliki tingkat pendidikan S1 adalah responden yang paling banyak, yaitu sebanyak 16 responden dari 18 responden.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2013). Pengujian validitas kuesioner ini penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *product moment* dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dianggap valid pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$)

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,469	0,468	Valid
2	0,526	0,468	Valid
3	0,559	0,468	Valid
4	0,635	0,468	Valid
5	0,569	0,468	Valid
6	0,566	0,468	Valid
7	0,616	0,468	Valid
8	0,814	0,468	Valid
9	0,509	0,468	Valid
10	0,651	0,468	Valid
11	0,485	0,468	Valid
12	0,647	0,468	Valid
13	0,709	0,468	Valid
14	0,493	0,468	Valid
15	0,587	0,468	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa 15 pernyataan motivasi kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} , maka seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,553	0,468	Valid
2	0,623	0,468	Valid
3	0,493	0,468	Valid
4	0,483	0,468	Valid
5	0,949	0,468	Valid
6	0,512	0,468	Valid
7	0,483	0,468	Valid
8	0,759	0,468	Valid
9	0,644	0,468	Valid
10	0,644	0,468	Valid
11	0,689	0,468	Valid
12	0,469	0,468	Valid
13	0,558	0,468	Valid
14	0,473	0,468	Valid
15	0,499	0,468	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa 15 pernyataan variabel kinerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} , maka seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu data dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 Sugiyono (2018:220). Semakin tinggi hasil yang diperoleh berbanding lurus dengan reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	15

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Hasil pengujian tersebut terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach Alpha* sebesar 0,845. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari Motivasi kerja teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

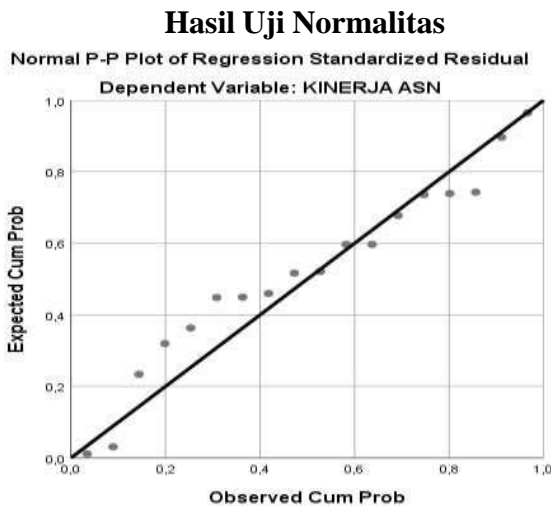
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	15

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Hasil pengujian tersebut terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach Alpha* sebesar 0,720. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari kinerja teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Uji normalitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi

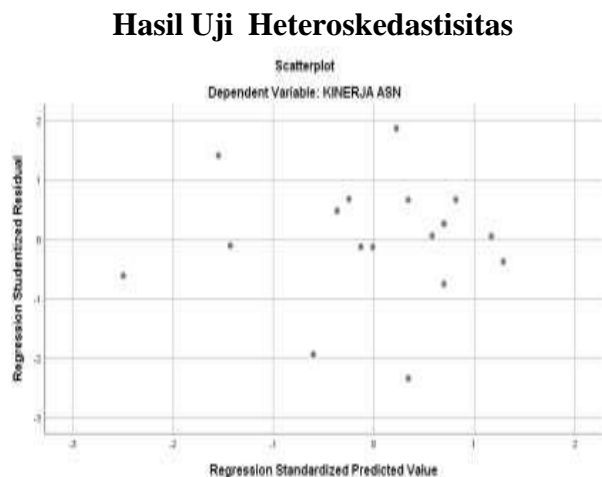
telah terdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas ini dapat dideteksi dengan menggunakan plot normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara menguji total nilai dari setiap responden pada variabel motivasi maupun variabel kinerja ASN secara bersama-sama. Berdasarkan plot yang terlihat pada gambar. Berikut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Plot diatas terdapat grafik dengan garis diagonal yang diikuti dengan titik-titik yang mendekati garis diagonal tersebut, bahkan banyak titik-titik yang menempel pada garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Sebaliknya, hasil titik-titik yang ada membentuk sebuah pola dan menyebar atau jauh dari garis diagonal yang ada, maka data tidak berdistribusi secara normal.

Uji heterokedastitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan kepengamatan lainnya, model regresi yang baik adalah yang heterokedastisitas, yakni variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya. Kegunaan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan kepengamatan lainnya, model regresi yang baik adalah yang heterokedastisitas, yakni variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya. (Ghozali, 2011). Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas diperoleh berdasarkan pengolahan data penelitian yang diambil dari jawaban responden yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 25. Terlihat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah dan tidak berbentuk pola maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika titik-titiknya berbentuk pola yang tertur maka mengidentifikasi terjadi heteroskadastisitas.

Uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan *spss* versi 25. Tujuan uji ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X dan variabel Y **Sugiyono (2017)**. Adapun hasil analisis data regresi sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,991	8,364		1,694	,036
	Motivasi Kerja	,612	,147	,020	2,282	,003

a. Dependent Variable: kinerja ASN

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS 25

Berdasarkan uji regresi linier sederhana melalui program SPSS diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut: Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh dari persamaan regresi antara variabel X dan Y yaitu

$$Y=55,991+0,612X.$$

Uji persial (Uji T) merupakan suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kualitas pelayanan) secara parsial atau individual menerangkan variabel (kepuasan konsumen) berdasarkan tabel (**Haslia dan Mustafa 2013**). maka hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

Hasil Pengujian Uji parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,991	8,364		1,694	,036
	Motivasi Kerja	,612	,147	,020	2,282	,003

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS 25

Dari hasil perhitungan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sebesar t_{hitung} 2,282 lebih besar dari t_{tabel} 1,746 dan signifikan yang dihasilkan 0,003 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y).

Uji determinasi digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh kualitas pelayanan terhadap konsumen (**Blomono, 2015**). Berdasarkan uji regresi yang dilakukan diperoleh nilai determinasi sebagai berikut :

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,283 ^a	,725	,132	3,2386
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan				

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 25

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas bahwa besar koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 72,5%. Sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong ASN dalam bekerja. Hal ini menunjukkan tanpa motivasi, kinerja ASN tidak berjalan dengan baik, semakin sering ASN mendapatkan motivasi maka kinerja ASN pun akan semakin meningkat. Tanpa adanya motivasi kerja untuk Aparatur Sipil Negara bisa menyebabkan menurunnya kinerja dari ASN. Setelah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara maka organisasi bisa menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi ASN sehingga bisa meningkatkan kinerja ASN. Kinerja Aparatur Sipil Negara yang meningkat akan berhubungan dengan hasil pekerjaan

organisasi. Apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang mempunyai persamaan, dimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal. Sebelum menentukan persamaan analisis regresi sederhana, dilakukan uji validitas pada semua pernyataan kuesioner dari variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja ASN). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode SPSS 25. Untuk memastikan item-item kuesioner motivasi kerja dan kinerja ASN juga dilakukan Uji Reabilitas. Hasilnya menunjukkan bahwa item-item dari variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (Kinerja ASN) dipastikan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Setelah itu dilakukan juga Uji Normalitas, pengujian ini dilakukan dengan cara menguji total nilai dari setiap responden pada variabel motivasi kerja dan variabel kinerja ASN secara bersama-sama dan hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena terdapat pada grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang sangat mendekati dan sejajar dengan garis

diagonal, bahkan banyak titik-titik yang menempel pada garis diagonal. Dan dilakukan juga uji Heteroskedastisitas, pengujian ini juga dilakukan sama seperti Uji Normalitas yaitu dengan cara menguji total nilai dari setiap responden pada variabel motivasi kerja dan variabel kinerja ASN, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena terlihat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah dan tidak berbentuk pola.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana melalui program SPSS diatas, menunjukkan hasil yang diperoleh dari persamaan regresi antara variabel X dan Y yaitu $Y=55,991+0,612X$. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai sebesar $t_{hitung} 2,282$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,746$ dan signifikan yang dihasilkan $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y).

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa besar koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 72,5%. Artinya kinerja ASN pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal sebesar 72,5 % sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Erciliana (2019) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap kinerja ASN (Y) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,373 > t_{tabel} 1,684$. Ahmad Tramizi (2022) yang menemukan bahwa Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Perda Serdang Bedagai, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN dengan nilai $0,000 < 0,05$.

4. REFERENSI

- Agung Prihantoro. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol 2No 3. 2015.
- Ahmadi, Kineja *Pegawai Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* Yogyakarta: CV Bintang Surya Madani. 2021.
- Darma, Budi, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Jakarta, Penerbit: Guepedia. 2021.
- Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV Diponegoro. 2010.
- Erciliana, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi. Makassar*.2019.
- Hartini, *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV Media Sains Indonesia. 2020.
- Husein, Fattah, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera Anggota IKAPI. 2017.
- Kusumastuti Adhi, Khoirun Ahmad Mustamil, Achmadi Taofan Ali. *Metode Penelitian Kuantitatif*.Yogyakarta: CV Budi Utama. 2020.
- Muna'im, mumuh. *Membangun Karakter Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Bandung:Fokus Media. 2018.
- Nikolus, Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama 2019.
- Nugroho,Bhuono,Agung, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta, Penerbit: CV Andi Offset, 2005.
- Riyanto, Agus, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul*.Vol 23. No 2. Jurnal Kajian Bisnis. 2015.
- Sanjaya, Rido. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perpektif Ekonomi Islam*. Lampung. 2018.
- Sanusi,Eddy. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*.Yogyakarta: Media Pustaka. 2020.
- Sari Kirana, Putra *Udayana Bagus dan Amerta Made Suniastha Anteseden Kinerja Pegawai*.Surabaya: Media Pustaka. 2021.
- Sari Maya Pilinang, *Samakmur dan Tanjung Abdi. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Badiri*.Vol 4. No 3. Jurnal misi institut pendidikan. 2021.
- Soepandi Amun, Mardiana Sri, Anismadiyah Vega, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*.Vol 8.No 2. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 2020.
- Sudayarna Bambang, Agusiady Ricky. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: CV Budi Utama. 2022.
- Sugeng, Bambang. *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*.Yogyakarta: Cv Budi Utama. 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*,

Kualitatif Dan R&D. Bandung:
Alfabeta. 2018.

Sumanto. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif.* Yogyakarta: CV Andi. 2022

Suparno. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam.* Medan. 2019.

Suswati Ending. *Motivasi Kerja.* Malang: Media Nusa Creative. 2022.

Tim Redaksi BIP. *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN).* Jakarta: Bhuana Ilmu Populer. 2017.

Timotius, Duha, *Motivasi Untuk Kinerja.* Yogyakarta: Cv Budi Utama. 2020.

Tua Raja Maruli. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja.* Surabaya: Media Pustaka. 2021.

Wahyuni Ni Wayan Sri Asih, Sitiari Ni Wayan dan Sara made. *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.* Surabaya: Media Pustaka. 2021.

Yunita, Sri. *Metodologi Penelitian.* Medan : Anugerah Press. 2017.