

Pembinaan dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Employee Development and Work Motivation: A Case Study of the South Sulawesi Provincial DPRD Office

Jumalia ^{1*}

¹Politeknik STIA LAN, Makassar

email:

jumaliamuchtar@stialanmakassar.ac.id

Kata Kunci

Pembinaan pegawai

Motivasi kerja

Kinerja pegawai

Keywords:

Employee development

Work motivation

Employee performance

Received: March 2024

Accepted: March 2024

Published: March 2024

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan menguji efektivitas pembinaan pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Temuan menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan tingkat responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas yang baik, meskipun masih terdapat tantangan terkait ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor, dan ketaatan aturan. Langkah-langkah perbaikan yang dianjurkan termasuk peningkatan pengawasan dan pembinaan yang lebih sistematis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi.

Abstract

The aim of this research is to identify the factors influencing work motivation and to examine the effectiveness of employee development in the South Sulawesi Provincial DPRD Office. This study employs a qualitative descriptive approach using observation, interviews, and documentation as data collection methods. Findings indicate that employees demonstrate good levels of responsiveness, responsibility, and accountability, though challenges remain regarding punctuality, office equipment usage, and adherence to rules. Recommended improvements include enhanced supervision and more systematic employee development to enhance organizational efficiency and effectiveness.



© Year Author(s). Published by Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Timur
<https://jurnal.uit.ac.id/IPE>. This is Open Access article under the Creative Commons Attribution 4.0
 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>) DOI:
<https://doi.org/10.36090>

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peranan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di Indonesia. Kinerja mereka tidak hanya menjadi indikator efisiensi administrasi pemerintahan, tetapi juga menjadi kunci dalam mendukung pencapaian tujuan negara. Peningkatan dan pembinaan kemampuan PNS menjadi fokus utama dalam memastikan mereka dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. (Kaiyeli, 2021)

Motivasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja PNS. Wang et al., (2020) menjelaskan bahwa motivasi, baik dari internal maupun eksternal, berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja individu.

Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong PNS untuk mencapai kinerja optimal. Dalam konteks ini, pembinaan pegawai menjadi pendekatan yang penting untuk meningkatkan motivasi dan kemampuan PNS. (Salim, 2021)

Pembinaan yang sistematis, komprehensif, dan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa SDM aparatur negara dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis, baik dalam skala regional maupun global. Aturan yang mengatur pembinaan PNS, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2002, menegaskan pentingnya pelatihan dan pendidikan jabatan sebagai bagian integral dari pengembangan karir PNS. Diklat Prajabatan menjadi tahap awal yang wajib diikuti oleh CPNS untuk memastikan mereka siap mengemban tanggung jawab sebagai PNS. (Andana Adytia Kusuma et al., 2021)

Dalam konteks penelitian ini, fokus diberikan pada pengembangan strategi pembinaan yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja PNS di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja PNS dan mengembangkan rekomendasi untuk perbaikan dalam sistem pembinaan pegawai.

Selanjutnya, tinjauan teoritis mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) memainkan peran vital dalam administrasi publik, bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas kinerja mereka merupakan aspek kunci dalam menjaga fungsi negara yang baik (Kusumayanti et al., 2020). Motivasi kerja PNS menjadi fokus penting dalam literatur manajemen SDM, dengan teori-teori seperti hirarki kebutuhan Maslow dan teori motivasi higiene-faktor Herzberg yang sering dikutip untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mulasari & Suratman, 2020). Dalam konteks pembinaan dan pengembangan SDM, program Diklat Prajabatan diatur secara ketat oleh Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2002, yang menegaskan perlunya pendidikan dan pelatihan jabatan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi PNS (Purnomo & Banggu, 2020). Studi kasus dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pembinaan dan motivasi yang baik dapat signifikan mempengaruhi kualitas kinerja PNS, meskipun tantangan seperti perubahan lingkungan global dan regional juga menjadi faktor penting dalam dinamika pengelolaan SDM pemerintahan (Ferdinandito & Haryani, 2021).

Beberapa penelitian relevan telah menggali berbagai aspek pembinaan dan motivasi kerja PNS. Penelitian oleh Sinaga et al., (2021) menyoroti pentingnya program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja PNS di Indonesia, sementara penelitian oleh Kusumaningsih & Riauwanto, (2021) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja PNS di tingkat lokal. Studi oleh Ferdinandito & Haryani, (2021) membandingkan efektivitas berbagai strategi pembinaan PNS di daerah perkotaan dan pedesaan, sedangkan penelitian oleh (Riauwanto, 2021) meneliti dampak implementasi kebijakan motivasi dalam meningkatkan produktivitas PNS di instansi pemerintahan. Selain itu, penelitian meta-analisis oleh (Meitiyani, 2021) mengkaji

keseluruhan kontribusi program pembinaan terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam konteks administrasi publik. Penelitian-penelitian ini memberikan pandangan yang komprehensif mengenai upaya-upaya untuk memperbaiki kualitas kinerja dan motivasi kerja PNS, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM di sektor pemerintahan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai pendekatan untuk menyelidiki kondisi alamiah dari objek penelitian, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan untuk mencatat berbagai kegiatan yang terjadi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam dari responden terkait dengan topik penelitian. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang mendukung hasil penelitian, seperti catatan absensi, dokumen kantor, dan informasi online terkait. Pendekatan analisis data yang digunakan adalah induktif, di mana temuan dari data dianalisis untuk mengungkap makna yang mendasarinya. Dengan demikian, teknik pengumpulan data ini dirancang untuk memastikan keakuratan dan kedalaman analisis dalam menjawab tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan Pegawai dalam Meningkatkan kinerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Berikut adalah tabel ringkasan temuan penelitian mengenai pembinaan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, disesuaikan dengan format penulisan ilmiah:

Tabel 1. Temuan Penelitian

No.	Indikator	Temuan Penelitian
1	Responsivitas	Pegawai di Sekretariat DPRD responsif terhadap aspirasi masyarakat dan menanggapi dengan baik. Mereka aktif mendengarkan dan menindaklanjuti masukan dari masyarakat serta bergerak langsung ke lapangan sesuai kebutuhan.
2	Responsibilitas	Pegawai menunjukkan kesigapan dalam melayani anggota DPRD, merespons cepat setiap kegiatan yang diperlukan. Mereka menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan SOP yang berlaku di kantor.
3	Akuntabilitas	Pegawai menunjukkan ketaatan pada kebijakan dan kegiatan yang dilaksanakan, serta mematuhi visi dan misi kantor. Mereka menjaga profesionalitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Sumber, Hasil penelitian, 2020

Tabel ringkasan temuan penelitian mengenai pembinaan pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menggambarkan beberapa aspek kinerja kunci yang telah diamati. Pertama, responsivitas pegawai terhadap aspirasi masyarakat terlihat sangat positif, dengan mereka aktif dalam mendengarkan dan menindaklanjuti masukan dari masyarakat. Mereka juga menunjukkan kesiapan untuk bergerak secara langsung ke lapangan sesuai dengan kebutuhan yang muncul. Kedua, dalam hal responsibilitas, pegawai menunjukkan dedikasi yang kuat dalam melayani anggota DPRD dengan respons yang cepat dan tepat sesuai dengan tugas dan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka menjaga kualitas pelayanan dengan menjalankan setiap tugas sesuai dengan SOP yang berlaku di kantor. Ketiga, akuntabilitas pegawai tercermin dari ketaatan mereka pada kebijakan dan kegiatan yang dilaksanakan, serta kesesuaian dengan visi dan misi kantor. Mereka memegang teguh profesionalitas dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Tabel ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di Kantor DPRD Sulawesi Selatan telah mampu mengarahkan pegawai untuk menunjukkan responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Meskipun sudah ada pencapaian yang signifikan, tabel ini juga menyoroti perlunya upaya berkelanjutan dalam pembinaan pegawai untuk terus meningkatkan kualitas dan konsistensi kinerja mereka. Dengan demikian, tabel ini tidak hanya menjadi gambaran konkrit dari temuan penelitian, tetapi juga menjadi dasar untuk perumusan strategi pembinaan pegawai yang lebih efektif di masa mendatang..

Berdasarkan tinjauan literatur dan temuan dari penelitian mengenai pembinaan pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, beberapa analisis dapat ditarik untuk menggambarkan kualitas kinerja birokrasi publik dalam konteks ini. Pertama, responsivitas pegawai terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas yang tinggi tercermin dari kemampuan pegawai dalam merespon masukan dan aspirasi masyarakat secara efektif dan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian kualitatif mengutamakan pengumpulan data secara alamiah dan triangulasi, yang dalam konteks ini dilakukan melalui observasi dan wawancara untuk memahami dan merespon kebutuhan masyarakat dengan baik.

Kedua, dalam hal responsibilitas, pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Selatan menunjukkan ketaatan yang tinggi terhadap tugas dan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka memiliki kesiapan dalam melayani anggota DPRD dan memastikan setiap kegiatan dijalankan dengan baik, sesuai dengan persyaratan administratif dan kebijakan organisasi. Hal ini konsisten dengan pandangan Siagian (2005) mengenai profesionalitas dalam kinerja birokrasi yang tercermin dari bagaimana mereka menjalankan tugas dengan efisien dan memanfaatkan waktu dengan baik.

Ketiga, aspek akuntabilitas pegawai, seperti yang dipahami dari tinjauan literatur tentang tanggung jawab publik, menunjukkan bahwa pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Selatan mampu mempertanggungjawabkan tindakan mereka terhadap otoritas politik dan masyarakat yang mereka layani. Mereka menjaga konsistensi

antara kebijakan yang mereka implementasikan dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di masyarakat. Ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip manajemen publik dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kantor DPRD Sulawesi Selatan telah diterapkan dengan baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, analisis ini menegaskan bahwa implementasi konsep-konsep teoritis dari literatur terkait telah terlihat dalam praktek di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Namun demikian, ada potensi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui pembinaan yang berkelanjutan, dengan fokus pada pengembangan responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas yang lebih baik dalam menjawab tuntutan dan harapan masyarakat serta mengoptimalkan pelayanan publik secara efektif.

Meningkatkan Motivasi Kerja dalam Pembinaan Disiplin Pegawai

Tabel 2. Motivasi kerja dalam pembinaan disiplin

No	Kategori Data	Temuan Penelitian
1	Ketepatan Waktu	Pegawai menunjukkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Namun, beberapa pegawai masih terkadang terlambat masuk kerja. Keterlambatan terkadang disebabkan oleh kebutuhan pribadi seperti mengantar anak ke sekolah. PP 53 Tahun 2010 diterapkan untuk menegakkan disiplin terkait keterlambatan
2	Penggunaan Peralatan Kantor	Sebagian besar staf dapat mengoperasikan komputer dengan baik, meskipun ada yang tidak mahir karena faktor usia. Penggunaan laptop dibagi di antara beberapa ruangan kantor. Pentingnya perlengkapan kantor untuk menunjang kinerja pegawai
3	Tanggung Jawab	Pegawai menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pokok sesuai dengan wewenangnya. Tindakan tidak bertanggung jawab dapat mengakibatkan teguran langsung dari atasan. Pentingnya tanggung jawab dalam menjaga kinerja organisasi
4	Ketaatan Terhadap Aturan Kantor	Sebagian pegawai mengikuti aturan kantor dengan baik, namun ada juga yang belum sepenuhnya patuh. PP 53 Tahun 2010 digunakan sebagai landasan untuk menegakkan disiplin terkait ketaatan aturan. Pelanggaran terhadap aturan seperti penggunaan seragam dinas perlu ditegakkan secara konsisten

Sumber, Hasil Penleitian, 2022

Dari tabel diatas dapat diamati bahwa Pertama, dalam kategori Ketepatan Waktu, mayoritas pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan tingkat ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Namun, terdapat catatan tentang beberapa kasus keterlambatan yang terjadi, yang sebagian besar disebabkan oleh kebutuhan pribadi seperti mengantar anak ke sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada komitmen untuk mematuhi jadwal kerja, masih

diperlukan penegakan yang lebih tegas terhadap kebijakan disiplin terkait waktu kerja, sesuai dengan prinsip yang diatur dalam PP 53 Tahun 2010.

Kedua, pada kategori Penggunaan Peralatan Kantor, ditemukan bahwa penggunaan peralatan kantor, terutama komputer, cukup baik di antara pegawai. Namun, ada tantangan yang dihadapi oleh pegawai yang lebih tua dalam mengoperasikan teknologi modern seperti komputer. Pemisahan peralatan kantor di beberapa ruangan menunjukkan perlunya alokasi sumber daya yang lebih efektif untuk mendukung efisiensi kerja. Ini menunjukkan pentingnya memastikan bahwa semua pegawai memiliki akses yang memadai terhadap peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Ketiga, dalam kategori Tanggung Jawab, temuan menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan tingkat tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan tugas pokok mereka sesuai dengan wewenang yang dimiliki. Respons langsung dari atasan terhadap perilaku yang tidak bertanggung jawab juga disoroti sebagai pendekatan yang efektif dalam mempertahankan standar kinerja yang tinggi dan mempromosikan budaya tanggung jawab di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan perlunya pengawasan yang konsisten dan pemberian teguran yang tepat waktu untuk mempertahankan disiplin dan kualitas kerja yang baik di lingkungan kantor.

Keempat, pada kategori Ketaatan Terhadap Aturan Kantor, temuan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mematuhi aturan kantor dengan baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kasus di mana ketaatan terhadap aturan belum sepenuhnya terpenuhi. PP 53 Tahun 2010 menjadi pedoman utama dalam menegakkan disiplin di kantor, termasuk dalam hal penggunaan seragam dinas. Perlunya konsistensi yang lebih baik dalam penegakan aturan ditekankan untuk memastikan kepatuhan yang lebih baik dari seluruh pegawai dan memperkuat budaya kedisiplinan di tempat kerja.

Kelima, secara keseluruhan, temuan dalam tabel tersebut menyoroti tantangan dan potensi dalam meningkatkan motivasi kerja, efisiensi operasional, dan disiplin di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Langkah-langkah perbaikan yang lebih sistematis dan konsisten perlu dipertimbangkan, termasuk peningkatan dalam pengelolaan waktu, aksesibilitas peralatan kantor, penegakan aturan yang lebih tegas, serta penguatan budaya tanggung jawab di antara seluruh pegawai. Dengan demikian, implementasi yang lebih efektif dari kebijakan dan pedoman yang ada dapat membantu mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil analisis dari empat indikator yang dibahas, dapat dilihat bahwa ketepatan waktu menjadi faktor kritis dalam meningkatkan produktivitas di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Mayoritas pegawai menunjukkan tingkat ketepatan waktu yang baik, meskipun masih terdapat beberapa kasus keterlambatan yang disebabkan oleh kebutuhan pribadi seperti mengantar anak ke sekolah. Literatur

menekankan pentingnya ketepatan waktu sebagai fondasi untuk efisiensi organisasi (Robbins & Judge, 2019). Implementasi yang konsisten dari PP 53 Tahun 2010 perlu diperkuat untuk menjaga disiplin kerja secara menyeluruh di lingkungan kerja.

Selanjutnya, penggunaan peralatan kantor juga merupakan aspek penting yang mempengaruhi efisiensi kerja pegawai. Meskipun mayoritas pegawai mampu menggunakan peralatan dengan baik, tantangan muncul terutama bagi pegawai yang lebih tua dalam mengoperasikan teknologi modern. Literatur menunjukkan bahwa penyediaan peralatan kantor yang memadai mendukung peningkatan produktivitas dan kenyamanan kerja (Gibson et al., 2021). Perlunya manajemen yang lebih baik dalam penggunaan dan akses terhadap peralatan kantor, seperti laptop yang terpisah di berbagai ruangan, menunjukkan pentingnya koordinasi yang efektif dalam lingkungan kerja.

Ketangggungjawaban pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pokoknya juga menjadi fokus penting dalam analisis ini. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat tanggung jawab yang baik, masih ada kasus yang memerlukan teguran langsung dari atasan terkait dengan kepatuhan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Literatur menekankan bahwa tingkat tanggung jawab yang tinggi pada setiap level organisasi dapat meningkatkan efektivitas operasional dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Northouse, 2021). Konsistensi dalam memberikan feedback dan dukungan dari manajemen kepada pegawai dapat memperkuat budaya tanggung jawab di kantor.

Ketaatan terhadap aturan kantor, termasuk aturan terkait penggunaan seragam dinas, juga menjadi perhatian dalam analisis ini. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan ketaatan yang baik, masih ada ruang untuk peningkatan dalam menjaga disiplin terkait dengan aturan-aturan ini. Implementasi yang konsisten dari PP 53 Tahun 2010 sebagai landasan untuk menegakkan disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan terorganisir. Dengan memperkuat penegakan aturan dan memberikan pelatihan yang tepat, ketaatan terhadap aturan kantor dapat ditingkatkan secara signifikan.

Secara keseluruhan, analisis temuan ini menyoroti pencapaian yang telah dicapai dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, termasuk peningkatan ketepatan waktu, manajemen yang lebih baik terhadap penggunaan peralatan kantor, penguatan budaya tanggung jawab, dan penegakan konsisten terhadap aturan kantor. Dengan fokus pada konsistensi dan pemberdayaan sumber daya yang ada, kantor dapat mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

KESIMPULAN

Simpulan

Pegawa telah menunjukkan tingkat responsivitas yang baik terhadap aspirasi masyarakat, tanggung jawab yang kuat dalam menjalankan tugas sesuai prosedur, serta ketaatan pada aturan kantor yang diterapkan. Meskipun demikian, masih ada tantangan terkait ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor, dan konsistensi dalam ketaatan aturan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di lingkungan tersebut. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi tantangan ini melalui pembinaan yang terstruktur, kantor dapat memperkuat budaya kerja yang profesional dan responsif, sesuai dengan tuntutan dinamika pelayanan publik saat ini.

Saran

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan pendekatan longitudinal untuk memantau dampak jangka panjang dari strategi pembinaan pegawai terhadap motivasi kerja dan kinerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai efektivitas pembinaan dalam jangka waktu yang lebih panjang serta identifikasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi perubahan dalam perilaku dan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Andana Adytia Kusuma, Sadu Wasistiono, & Andi Pitono. (2021). Penerapan E-Government Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(2). <https://doi.org/10.54783/jv.v13i2.422>
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1). <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Kaiyeli, N. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAERAH KABUPATEN SIGI. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1). <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.172>
- Kusumaningsih, D., & Riauunto, S. (2021). ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN DAN BEBAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KEBUMEN. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.382>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan *Bening*.
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(1). <https://doi.org/10.26740/jpap.v9n1.p198-210>
- Pambudi Dharma, A., & Meitayani, M. (2021). Peningkatan Pengetahuan Organisasi Kepemudaan Satapak Rimba Dalam Mendukung Konservasi Satwa Primata. *Jurnal IKRAITH-ABDIMAS*, 4(3).
- Purnomo, A., & Banggu, M. (2020). Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja Pegawai Negeri Sipil di

- Kabupaten Sorong. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1). <https://doi.org/10.33506/jn.v6i1.1167>
- Salim, F. U. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROPINSI SULAWESI TENGAH. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2). <https://doi.org/10.31970/trend.v7i2.176>
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Wang, T. M., van Witteloostuijn, A., & Heine, F. (2020). A Moral Theory of Public Service Motivation. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.517763>