

PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN TAKALAR

Nasir

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*e-mail: nasir@unm.ac.id

Article Info

Article history:

Received 11 11, 2024

Revised 12 15, 2024

Accepted 12 30, 2024

Keywords:

Motivation

Work Discipline

Employee Performance

Transportation Agency

Civil servants

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 11 11, 2024

Direvisi 15 12, 2024

Diterima 30 12, 2024

Kata kunci:

Motivasi

Disiplin Kerja

Kinerja Pegawai

Dinas Perhubungan

PNS

Abstract

The performance of Civil Servants (PNS) in the public sector, especially in government agencies, plays a very important role in the success of effective and efficient public services. The Takalar Regency Transportation Office has an important responsibility in managing transportation and ensuring public safety. However, the decline in the performance of civil servants in this agency is caused by a low level of motivation and work discipline. This study aims to analyze the role of motivation and work discipline in improving employee performance at the Takalar Regency Transportation Office. This study uses a descriptive qualitative method, with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. The research informants consisted of employees and leaders of the Transportation Agency. The results of the study show that motivation and work discipline have a significant influence on the performance of civil servants. Employees who have high motivation and discipline tend to show better productivity and more optimal service. It is recommended that the Transportation Department implement a transparent performance-based reward system and expand career development opportunities to increase employee motivation and discipline.

Abstrak

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sektor publik, khususnya dalam instansi pemerintah, sangat berperan dalam keberhasilan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola transportasi dan memastikan keselamatan publik. Namun, penurunan kinerja PNS di instansi ini disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pegawai dan pimpinan Dinas Perhubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik dan layanan yang lebih optimal. Disarankan agar Dinas Perhubungan menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan dan memperluas peluang pengembangan karier untuk meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Efektivitas kerja PNS menjadi penting karena berpengaruh langsung terhadap kepuasan masyarakat yang mengharapkan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional di setiap aspek pemerintahan. Salah satu sektor yang sangat membutuhkan kinerja optimal dari PNS adalah Dinas Perhubungan, yang bertanggung jawab mengelola transportasi, lalu lintas, dan keselamatan publik dalam hal mobilitas. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tantangan besar masih dihadapi, khususnya dalam aspek disiplin kerja dan motivasi pegawai, yang berdampak pada efektivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Di Kabupaten Takalar, permasalahan kinerja pegawai Dinas Perhubungan menjadi perhatian utama karena adanya laporan tentang rendahnya tingkat disiplin dan motivasi yang berakibat pada menurunnya pelayanan publik.

Penelitian sebelumnya mendukung pandangan bahwa kedisiplinan dan motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi, seperti kedisiplinan waktu, ketaatan terhadap peraturan, serta tanggung jawab pekerjaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien [1]. Pegawai yang disiplin cenderung mampu memenuhi target organisasi dan menjaga standar pelayanan yang diharapkan, sehingga instansi pemerintah dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil penelitian lain menekankan pentingnya motivasi kerja dalam membangun komitmen pegawai. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan mempengaruhi kualitas kerja secara positif. Pegawai yang merasa termotivasi, baik melalui insentif, penghargaan, atau pengakuan dari pimpinan, cenderung lebih proaktif dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas mereka [2].

Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa rendahnya motivasi dan disiplin kerja di kalangan PNS masih menjadi masalah umum di banyak instansi pemerintah. Rendahnya motivasi dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan, tidak adanya peluang pengembangan karier, serta minimnya perhatian pimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi, sehingga produktivitas kerja menurun [3]. Selain itu, sebuah riset juga mengidentifikasi kurangnya disiplin dalam kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan sebagai salah satu faktor yang menghambat efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik [4].

Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar mengalami kendala serupa, di mana banyak pegawai tidak menunjukkan kedisiplinan yang diharapkan dalam hal kehadiran dan jam kerja, serta masih ada pegawai yang enggan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Permasalahan ini diperparah oleh terbatasnya sistem penghargaan yang transparan dan program pengembangan karier, yang seharusnya dapat menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi pegawai. Dalam hal ini, penelitian ini dirancang untuk menggali secara mendalam pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja serta menawarkan rekomendasi strategis yang relevan dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur ilmiah mengenai pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, tetapi juga memiliki nilai praktis yang tinggi. Dengan memahami hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar diharapkan dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas layanan publik serta mencapai tujuan organisasi yang lebih luas.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar?
2. Sejauh mana tingkat disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar?

3. Apa saja faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi dan disiplin kerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar?
4. Kendala apa saja yang dihadapi dalam menerapkan motivasi dan disiplin kerja secara optimal di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar?
5. Strategi apa yang dapat diterapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan pada akhirnya kinerja PNS dalam memberikan pelayanan publik yang optimal?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
2. Menganalisis pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi dan disiplin kerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
4. Mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan motivasi dan disiplin kerja di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
5. Merumuskan strategi yang dapat diterapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja PNS dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.

2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sektor publik merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan pelayanan publik yang efektif. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yang mencakup aspek motivasi, kedisiplinan, serta sistem penghargaan dan pengembangan karier [5]. Kinerja pegawai yang optimal berkontribusi langsung terhadap kepuasan masyarakat dan pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab pelayanan publik.

Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai di sektor publik [3]. Motivasi kerja dapat berasal dari dua sumber utama, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik meliputi komitmen terhadap pekerjaan, aspirasi pribadi, serta kepuasan yang dirasakan pegawai ketika mampu memberikan pelayanan terbaik. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik terkait dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, seperti insentif finansial, promosi, dan pengakuan dari atasan [6]. Penelitian lain menegaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dan proaktif dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik [7].

Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dapat menurunkan kinerja pegawai. Kurangnya sistem penghargaan yang jelas dan keterbatasan peluang pengembangan karier berdampak negatif pada semangat kerja pegawai [8]. Kurangnya motivasi ini dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai, yang berdampak pada rendahnya inisiatif dan ketidaktertarikan dalam menyelesaikan tugas secara optimal [4].

Disiplin Kerja dan Produktivitas

Disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai di sektor publik. Disiplin mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan pada peraturan kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja adalah fondasi yang dibutuhkan untuk mencapai produktivitas dan efektivitas organisasi [1]. Pegawai yang disiplin cenderung konsisten dalam mencapai target kerja, yang berdampak pada stabilitas dan efisiensi pelayanan publik [2]. Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan

komitmen pegawai terhadap tugasnya, yang berperan penting dalam menjaga citra positif organisasi di mata masyarakat [9].

Kurangnya disiplin kerja berpotensi menyebabkan ketidakstabilan dalam layanan publik. Pegawai yang tidak disiplin, seperti datang terlambat atau tidak mematuhi peraturan kerja, dapat mengganggu alur kerja dan menurunkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan [10]. Oleh karena itu, disarankan agar instansi pemerintah menerapkan sistem penegakan disiplin yang jelas dan tegas untuk meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas pegawai [2].

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai di sektor publik telah dibahas dalam berbagai penelitian. Motivasi kerja yang tinggi, ketika didukung oleh disiplin yang kuat, akan meningkatkan kinerja secara signifikan [6]. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang menyebutkan bahwa gabungan antara motivasi dan disiplin merupakan faktor penting dalam mencapai efektivitas kerja di sektor pelayanan publik. Pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap tuntutan kerja yang terus berkembang, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat [11].

Namun, sebuah menekankan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin memerlukan dukungan manajemen yang berkelanjutan, terutama dalam bentuk sistem penghargaan yang transparan dan pengembangan keterampilan pegawai [12]. Menurut penelitian ini, manajemen yang peduli pada peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif untuk peningkatan layanan publik [13].

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Pengelolaan yang baik terhadap kedua aspek ini, termasuk melalui sistem penghargaan dan peluang pengembangan karier, dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Penelitian ini mengadopsi perspektif yang serupa, dengan fokus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar, untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi dan disiplin yang mempengaruhi kinerja serta mengembangkan strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan lokal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memahami secara mendalam peran motivasi dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang kaya mengenai sikap, motivasi, dan disiplin kerja pegawai. Observasi dilakukan untuk memahami situasi kerja dan perilaku sehari-hari pegawai di lingkungan kerja, sedangkan wawancara melibatkan pegawai dari berbagai level jabatan untuk mendapatkan pandangan yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan disiplin mereka. Informan kunci dalam penelitian ini mencakup pimpinan dan staf di Dinas Perhubungan, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu seperti peran, pengalaman kerja, dan keterlibatan langsung dalam pelayanan publik. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis ini dilakukan secara iteratif, di mana data yang diperoleh dari lapangan diolah dan disintesis untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan akurasi informasi yang terkumpul.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam efektivitas maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

4.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Sebanyak 65% dari pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti aspirasi karier dan kepuasan dalam memberikan pelayanan publik, menjadi pendorong utama mereka dalam bekerja. Pegawai yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme dan inisiatif yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan temuan lain, motivasi yang tinggi terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di sektor publik [7]. Namun, dari analisis lebih lanjut, ditemukan bahwa kurangnya penghargaan, program pengembangan karier, dan insentif bagi pegawai Dinas Perhubungan mengakibatkan beberapa pegawai kehilangan motivasi. Sebanyak 25% dari pegawai yang diwawancarai merasa tidak mendapatkan perhatian atau apresiasi atas prestasi mereka, sehingga berdampak pada rendahnya semangat dan inisiatif kerja mereka.

4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kinerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Tabel 1 menggambarkan tingkat disiplin pegawai dalam aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan kerja.

Tabel 1. Tingkat Kepatuhan Pegawai Terhadap Aspek Disiplin Kerja

No.	Aspek Disiplin	Tingkat Kepatuhan (%)
1	Kehadiran Tepat Waktu	70%
2	Ketaatan Prosedur	65%
3	Tanggung Jawab Kerja	60%

Sumber: Hasil olahan data

Sebanyak 70% pegawai dengan kehadiran tepat waktu menunjukkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang terlambat hadir lebih dari tiga kali dalam satu bulan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kedisiplinan, seperti kehadiran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, merupakan dasar bagi pencapaian kinerja yang optimal [1]. Namun, memiliki disiplin kerja rendah, seperti yang terlambat atau tidak patuh pada prosedur kerja, cenderung tidak mampu mencapai target kerja, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan menurun.

4.3. Hubungan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai menunjukkan korelasi positif yang kuat, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang baik mencapai kinerja yang lebih optimal. Pegawai yang disiplin dalam menjalankan tugas dan memiliki dorongan motivasi yang kuat mampu memenuhi target kerja secara konsisten. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang menekankan bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah kombinasi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik [6].

4.4. Kendala dalam Menerapkan Motivasi dan Disiplin Kerja

Hasil penelitian juga mengungkapkan adanya kendala dalam penerapan motivasi dan disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa kurangnya sistem penghargaan yang transparan dan terbatasnya peluang pengembangan karier adalah faktor utama yang menurunkan motivasi kerja. Hanya 40% pegawai yang merasa mendapatkan insentif atau promosi yang

adil, sedangkan sisanya merasa bahwa sistem promosi lebih didasarkan pada kedekatan personal dengan pimpinan daripada berdasarkan kinerja objektif. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi pegawai dan kebijakan insentif yang diterapkan oleh instansi, yang berdampak pada penurunan semangat kerja serta kualitas pelayanan.

4.5. Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini merekomendasikan beberapa strategi, antara lain:

1. Pengembangan Sistem Penghargaan: Dinas Perhubungan perlu menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang lebih transparan dan merata, agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal [2].
2. Peluang Pengembangan Pemberian peluang pengembangan karier yang lebih luas dan program pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi pegawai, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang dinamis.
3. Peningkatan Disiplin Kerja: Instansi perlu menegakkan aturan disiplin dengan tegas dan konsisten untuk mendorong pegawai menjalankan tugas dengan lebih bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, yang sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Motivasi dan disiplin terbukti sebagai fondasi penting dalam membangun kinerja yang optimal di lingkungan kerja yang menuntut efisiensi tinggi, seperti pada Dinas Perhubungan. Disiplin kerja berfungsi menjaga stabilitas layanan, sedangkan motivasi menjadi pendorong internal yang membuat pegawai merasa terlibat dalam tujuan organisasi [3].

Namun, kelemahan dalam sistem penan pengembangan karier menciptakan ketidakpuasan di kalangan pegawai, yang berdampak pada penurunan motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, instansi pemerintah seperti Dinas Perhubungan perlu mempertimbangkan untuk merancang kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan penerapan sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier yang lebih merata, serta penegakan disiplin yang tegas, diharapkan kualitas pelayanan publik di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dapat meningkat sesuai dengan harapan masyarakat.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Motivasi kerja, baik yang bersumber dari dorongan intrinsik seperti aspirasi karier, maupun ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif, terbukti mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Pegawai yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan peningkatan produktivitas pada pegawai dengan motivasi kuat. Di sisi lain, disiplin kerja seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan pada peraturan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan terbukti menciptakan stabilitas dan efisiensi dalam pelayanan publik. Pegawai yang disiplin dalam menjalankan tugas menunjukkan hasil kerja yang lebih konsisten dan berkualitas. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya kendala dalam penerapan motivasi dan disiplin kerja, seperti kurangnya sistem penghargaan yang adil dan terbatasnya peluang pengembangan karier, yang berdampak pada menurunnya motivasi sebagian pegawai. Hasil ini sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin memahami peran motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja PNS, serta mengidentifikasi faktor penghambatnya. Kesimpulannya, dengan peningkatan kebijakan manajemen motivasi dan disiplin kerja yang lebih baik, diharapkan kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dapat terus meningkat, sehingga pelayanan publik yang berkualitas dapat diberikan sesuai harapan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] V. S. Widuri, I. Bernarto, and D. Wuisan, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja," *J. Adm. Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 55–62, 2020.
- [2] D. Ariani, I. P. Saputri, and I. A. Suhendar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 268–279, 2020.
- [3] M. S. Syamsir, *Motivasi dan Motivasi Pelayanan Publik dalam Manajemen SDM Sektor Publik*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers, 2023.
- [4] P. Nurmasiyah, A. Amini, A. Salim, I. Fransiska, K. Daris, and K. Suryani, "Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan," *J. Pendidik. Dan Konseling*, vol. 5, no. 1, pp. 2046–2052, 2023.
- [5] A. Amelia, K. A. Manurung, and D. B. Purnomo, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi," *Mimb. Kampus J. Pendidik. Dan Agama Islam*, vol. 21, no. 2, pp. 128–138, 2022.
- [6] S. S. Aulia and F. A. Pitakon, "PENTINGNYA PEMBERIAN MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ASN," *Musyari Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekon.*, vol. 5, no. 6, pp. 122–132, 2024.
- [7] T. Triono, A. Agustang, A. M. Idris, and R. Rifdan, "Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik," *JISIP (Jurnal Ilmu Sos. Dan Pendidikan)*, vol. 5, no. 4, 2021.
- [8] C. D. A. Mayki, J. Dju, M. L. Maulana, D. Taufiqurrahman, W. Suryadinata, and I. Raka, "Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Literatur review)," *J. Ekon. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 81–88, 2024.
- [9] Y. E. Rachmad *et al.*, *Integrasi metode kuantitatif dan kualitatif: Panduan praktis penelitian campuran*. PT. Green Pustaka Indonesia, 2024.
- [10] M. Yasin, S. Garancang, and A. A. Hamzah, "Metode dan Instrumen Pengumpulan Data (Kualitatif dan Kuantitatif)," *J. Int. Multidiscip. Res.*, vol. 2, no. 3, pp. 161–173, 2024.
- [11] N. Nasir, "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BPP) Batangkaluku Kab. Gowa," *YUME J. Manag.*, vol. 7, no. 3, pp. 1079–1087, 2024.
- [12] H. Huzain, "Pengelolaan sumber daya manusia," 2021.
- [13] N. P. T. Widanti, "Konsep Good Governance dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur," *J. Abdimas Perad.*, vol. 3, no. 1, pp. 73–85, 2022.