

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SERANG

Nazwa Ayu Maharani¹, Meili Bugis²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nazwaayu1402@gmail.com¹, dosen02866@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang dengan pendekatan kualitatif berbasis data sekunder. Data yang digunakan dalam studi ini berupa grafik kinerja pegawai bulanan selama tahun 2024 yang diperoleh dari dokumen internal organisasi. Data tersebut dianalisis secara deskriptif untuk memahami dinamika kinerja pegawai serta keterkaitannya dengan faktor-faktor internal organisasi, khususnya komitmen dan motivasi kerja. **Hasil penelitian.** menunjukkan bahwa fluktuasi kinerja pegawai berkaitan erat dengan tingkat komitmen organisasi dan motivasi kerja yang dimiliki. Kinerja cenderung menurun ketika pegawai mengalami penurunan motivasi dan lemahnya komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, peningkatan kinerja terjadi ketika manajemen melakukan intervensi positif melalui peningkatan komunikasi, penghargaan kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan. **Tujuan.** Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan, Serang.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational commitment and work motivation on employee performance at the Department of Transportation of Serang Regency using a qualitative approach based on secondary data. The data used in this study consist of monthly employee performance charts throughout 2024, obtained from internal organizational documents. These data were analyzed descriptively to understand performance dynamics and their correlation with internal

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.9765/Krepa.V218.3784

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Krepa.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Krepa



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) 4.0

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*organizational factors, particularly commitment and motivation. **The results.** indicate that fluctuations in employee performance are closely related to the levels of organizational commitment and work motivation. Performance tends to decline when employees experience reduced motivation and weakened organizational commitment. Conversely, performance improves when management implements positive interventions such as enhanced communication, performance rewards, and a supportive work environment. Therefore, the study concludes that organizational commitment and work motivation are crucial factors in fostering sustainable employee productivity. **Purpose.** To determine the influence of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance at the Departement of Transportation In SERang Regency.*

Keywords: *Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Performance, Department of Transportation, Serang.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sumber yang paling penting dalam pertumbuhan suatu organisasi. Meskipun sebuah organisasi memiliki teknologi yang canggih dan modal yang memadai, jika tidak ada tenaga kerja yang terampil dalam bidang yang dihadapinya, maka sasaran organisasi akan sulit tercapai. Dengan demikian, jelas bahwa peran dan fungsi sumber daya manusia sangat diperlukan, karena tenaga kerja adalah aset terpenting bagi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat krusial. Manajemen sumber daya manusia menunjukkan cara bagaimana sebuah organisasi dapat secara efektif dan efisien mengelola tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan dan performa individu dalam suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya (Afandi, 2020).

Jika kita ingin memahami tentang komitmen organisasi, kita perlu mulai dengan memahami apa itu sikap. "Sikap adalah penilaian yang bisa positif atau negatif terhadap objek, orang, atau kejadian. Ini menunjukkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Menurut Robbins, pentingnya sikap terletak pada fakta bahwa sikap mencerminkan perasaan individu terhadap suatu hal, sehingga kita bisa melihat bagaimana komitmen organisasi bisa terbentuk". (Setiadi, 2015). Komitmen suatu organisasi menunjukkan sejauh mana karyawan merasa terikat, setia, dan memiliki motivasi besar untuk memberikan sumbangsih bagi organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi biasanya akan bekerja dengan lebih rajin dan penuh tanggung jawab, yang berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan publik.

Alasan menggunakan variable komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh peneliti bahwa komitmen organisasi sangat

penting karena rendahnya komitmen pegawai Dinas Perhubungan Kab. Serang terhadap jadwal dan aturan yang telah ditetapkan dapat berdampak negatif pada kinerja dan pelayanan publik. Ketidaktepatan waktu dalam bekerja atau bertugas dapat menyebabkan ketidakefisienan operasional dan mengganggu kelancaran layanan transportasi.

Motivasi adalah suatu proses yang mengakibatkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku individu. Aspek motivasi ini sangat penting bagi pemimpin, karena menurut definisi, pemimpin harus bekerja dengan bawahan dan melalui orang lain. Pemimpin perlu memahami perilaku berbagai individu supaya dapat memotivasi mereka untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Dinas Perhubungan adalah lembaga yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan dan pelayanan publik dalam bidang transportasi. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2012 mengenai Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, tugas utama Dinas ini meliputi memimpin, mengarahkan, merumuskan, membina, dan mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan di bidang kesekretariatan, sarana dan prasarana darat, perhubungan laut, serta bidang komunikasi dan informatika.

Alasan menggunakan variabel motivasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa motivasi pegawai berkaitan langsung dengan kinerja, disiplin, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi rendah dapat mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya inisiatif, serta menurunnya efektivitas operasional di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Beberapa faktor seperti insentif, suasana kerja, kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan diri dapat memengaruhi tingkat motivasi pegawai. Dengan menganalisis variabel ini, kita dapat memperoleh wawasan tentang cara meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mereka lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas dan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan di sektor transportasi dan perhubungan di Kabupaten Serang.

(Presilawati et al., 2022) Menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas/program/kebijakan dalam merealisasikan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang terdapat dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada keahlian, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat individu, pemahaman dan penerimaan terhadap penjelasan tugas yang didelegasikan, serta peran dan tingkat dorongan seorang pekerja. Semakin tinggi nilai ketiga faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang sering datang terlambat, tidak menggunakan waktu kerja dengan efektif, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, dan pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Selain itu, ada juga pegawai yang tampak santai dan berkeliaran seenaknya saat jam kerja. Permasalahan ini berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, di mana lingkungan di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang dinilai kurang optimal, dengan beberapa ruangan yang belum

dilengkapi dengan pendingin udara (AC) dan fasilitas yang kurang memadai, seperti minimnya mesin fotocopy. Hal ini mengganggu kegiatan kerja pegawai sehingga menjadi lambat. Hal-hal diatas adalah masalah yang sangat penting untuk diperhatikan, karena jika diabaikan, hal ini dapat berdampak negatif pada citra organisasi di masyarakat dan juga dapat menurunkan kinerjanya, yang selanjutnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Table 1.1 Grafik Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Serang (Januari – Desember 2024)
Sumber: Kasubag. Umum & Kepegawaian Dinas Perhubungan Kab. Serang



Berdasarkan grafik kinerja pegawai di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 68,42% dari bulan Januari sampai Maret. Selanjutnya, dari Maret hingga Juni, terdapat peningkatan sekitar 214,63%. Kinerja kemudian menunjukkan kestabilan pada angka tinggi di bulan Oktober, mencapai 10. 000. Secara keseluruhan, pola kinerja menunjukkan penurunan selama triwulan, diikuti dengan pemulihan secara bertahap yang berlanjut hingga tercapainya stabilitas kinerja yang tinggi di akhir tahun.

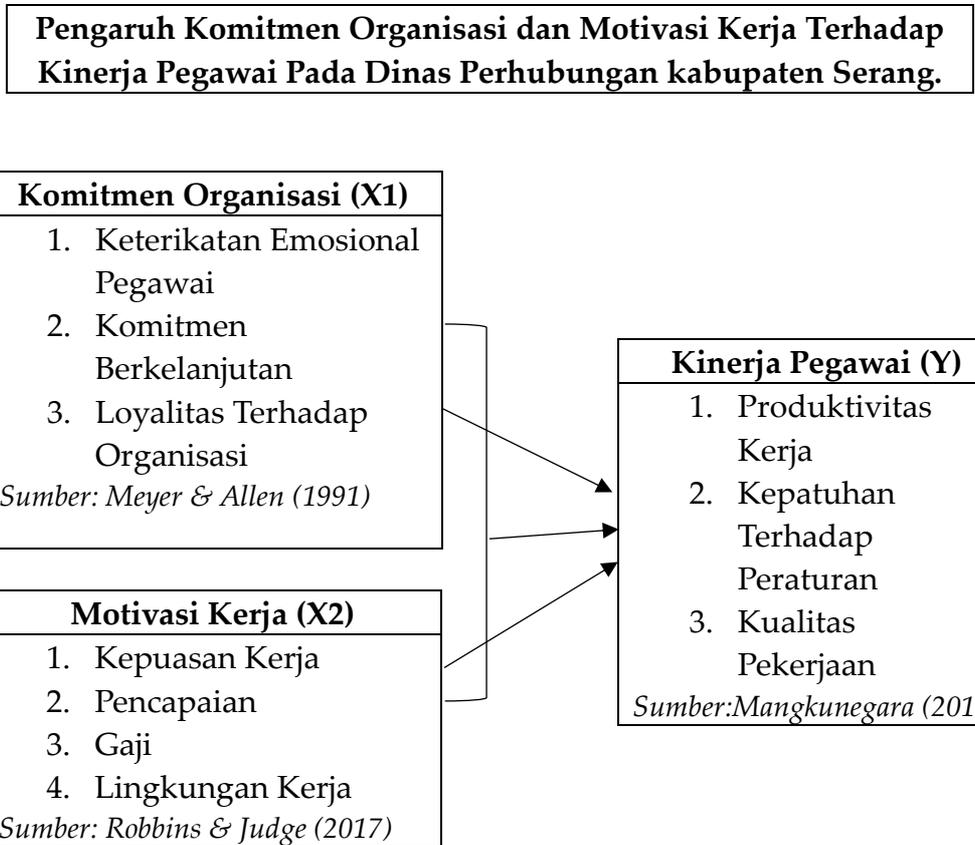
LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia. Menurut Hamali (2017), sumber daya manusia adalah satu-satunya pemikiran, emosi, hasrat, kapasitas, keahlian, wawasan, motivasi, tenaga, dan hasil kerja. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting yang mempunyai potensi, ketertarikan, dan keinginan. Semua kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat berdampak pada usaha organisasi untuk mencapai targetnya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan dana, serta bahan-bahan yang diperlukan dalam organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peranan dan fungsi sumber daya manusia sangat diperlukan dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia, kemampuan organisasi untuk mewujudkan tujuannya akan terhambat.

Komitmen Organisasi. Berdasarkan pendapat Newstorm (2011), komitmen terhadap organisasi atau komitmen karyawan merupakan ukuran seberapa besar karyawan merasa terhubung dengan organisasi serta keinginannya untuk terus berkontribusi secara aktif di dalamnya. Komitmen terhadap organisasi adalah indikasi dari keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan di masa yang akan datang. Komitmen ini berhubungan erat dengan keterikatan emosional kepada organisasi. Hal ini seringkali mencerminkan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan, keinginan untuk berkontribusi dalam menyelesaikan tugas, serta keinginan untuk terus bekerja di tempat tersebut. Umumnya, komitmen lebih tinggi di antara karyawan yang telah lama bekerja, mereka yang memiliki pengalaman positif di dalam organisasi, dan mereka yang berada dalam tim yang memiliki tingkat komitmen yang baik.

Motivasi Kerja. Menurut Pasolong (2010), motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang bersifat baik internal maupun eksternal yang ada dalam diri seseorang, yang menimbulkan semangat dan ketekunan dalam mencapai tujuan tertentu, baik itu motivasi yang muncul dari dalam diri individu maupun yang dipengaruhi oleh faktor luar, atau bahkan adanya kesepakatan dan interaksi antara keduanya. Sementara itu, Suparyadi (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari kebutuhan yang memicu dan mengarahkan tindakan individu untuk meraih tujuan atau insentif tertentu, yang terdiri dari tiga komponen yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif, yang ketiganya saling berhubungan dan saling mempengaruhi.

Kinerja Pegawai. Sembiring (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan mengenai hasil-hasil yang dihasilkan dari tugas-tugas atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Proses pencapaian kinerja memerlukan berbagai macam sumber daya seperti uang, tenaga kerja, alat, waktu, dan sebagainya. Dengan demikian, pengertian kinerja atau performance merujuk pada tingkat pencapaian dari program atau kegiatan dalam mendukung tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Secara dasar, konsep kinerja adalah sebuah perubahan atau pergeseran cara pandang dari konsep produktivitas. Pada awalnya, istilah produktivitas sering digunakan untuk menggambarkan kemampuan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Hipotesis

Hipotesis:

H₁: Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.

H₂: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.

H₃: Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan grafik yang ditunjukkan, performa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang menunjukkan perubahan yang tidak stabil sepanjang tahun 2024. Di bulan Januari, performa pegawai mencapai nilai yang cukup tinggi dengan angka mendekati 10.000. Hal ini mencerminkan motivasi kerja di awal tahun yang cukup baik, yang mungkin dipengaruhi oleh target baru atau semangat renovasi awal tahun dari para pegawai. Capaian ini dapat dihubungkan dengan pengaruh psikologis dari "awal yang baru" yang sering muncul di awal tahun, di mana pegawai merasa termotivasi untuk lebih produktif menghadapi target baru yang telah ditentukan oleh organisasi.

Namun, pada bulan Februari muncul penurunan dalam kinerja, yang semakin parah di bulan Maret. Di bulan Maret, kinerja mencapai level terendah dalam setahun, yaitu hanya sekitar 3.000 satuan. Penurunan ini mungkin menunjukkan adanya kendala besar dari dalam, seperti menurunnya semangat kerja karyawan, kurangnya bimbingan dari pimpinan, atau lemahnya pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, masalah teknis, seperti keterlambatan dalam distribusi program kerja, hambatan administratif, atau gangguan dari luar seperti perubahan kebijakan juga bisa berkontribusi terhadap penurunan ini. Rendahnya kinerja bulan ini perlu diperhatikan dengan serius oleh manajemen untuk merancang strategi perbaikan di awal tahun depan. Ketika memasuki bulan April, kinerja mulai menunjukkan kemajuan yang signifikan. Nilai kinerja meningkat menjadi sekitar 6.000 satuan, dan terus meningkat secara stabil hingga bulan Juni, hampir mencapai level yang sama dengan pencapaian bulan Januari. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kinerja pegawai yang kemungkinan besar disebabkan oleh peningkatan disiplin, penguatan dalam manajemen, serta motivasi dari atasan untuk memajukan kinerja setelah triwulan pertama. Tindakan dari atasan atau pelaksanaan pemantauan dan evaluasi secara rutin dapat menjadi salah satu faktor penyebab peningkatan tersebut. Pegawai juga tampak mulai kembali ke pola kerja yang lebih teratur dan efisien.

Pada bulan Juli sampai September, grafik menunjukkan performa yang tinggi dan konsisten. Ini menandakan bahwa karyawan berada dalam keadaan kerja yang ideal. Salah satu alasan yang mungkin adalah pelaksanaan program-program kerja inti lembaga yang biasanya terjadi pada triwulan ketiga. Selama periode ini, partisipasi karyawan dalam aktivitas operasional dan administratif meningkat, yang selanjutnya berpengaruh pada konsistensi kinerja. Momentum ini juga menunjukkan adanya kolaborasi antara perencanaan dan pelaksanaan tugas, yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong utama untuk kinerja yang berkelanjutan. Puncak pencapaian terjadi di bulan Oktober, dengan angka yang melebihi 11.000 satuan. Ini adalah hasil tertinggi sepanjang tahun 2024. Kinerja yang maksimal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antara motivasi pribadi, komitmen organisasi, dan kebijakan internal telah mencapai tingkat optimal. Ini menjadi tanda positif bahwa dengan manajemen yang efektif dan dukungan dari lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang sangat memuaskan. Momen ini dapat dijadikan contoh atau pedoman dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja dalam jangka panjang, termasuk melalui penghargaan atas kinerja, pelatihan yang berkesinambungan, dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Namun demikian, performa mengalami sedikit penurunan pada bulan November dan Desember. Walaupun angkanya tetap dalam kategori tinggi, sekitar 9.000-an satuan, penurunan ini mengindikasikan adanya kecenderungan berkurangnya semangat kerja pegawai menjelang akhir tahun. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah kelelahan setelah mengalami beban kerja yang berat pada bulan-bulan sebelumnya atau berkurangnya tekanan kerja karena hampir semua target tahunan sudah tercapai. Faktor lain yang mungkin memengaruhi adalah bertambahnya kegiatan administratif untuk penutupan tahun, yang sering kali mengalihkan perhatian pegawai dari tugas-tugas yang produktif ke penyelesaian laporan dan dokumentasi.

Secara umum, grafik ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti dorongan kerja, komitmen terhadap organisasi, kebijakan manajemen,

serta siklus kegiatan tahunan. Perubahan dalam kinerja yang terjadi bisa menjadi penilaian yang penting bagi lembaga dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Peningkatan motivasi di awal tahun, pembinaan yang terus-menerus, dan penataan beban kerja secara merata selama setahun merupakan hal-hal yang penting agar kinerja pegawai bisa lebih stabil dan maksimal. Penjadwalan pekerjaan dengan strategis berdasarkan pola kinerja sebelumnya dapat membantu dalam mengantisipasi penurunan kinerja di waktu tertentu. Selain itu, penting bagi instansi untuk menyadari bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan komitmen pegawai, tetapi juga oleh struktur organisasi, budaya kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh sebab itu, usaha untuk meningkatkan kinerja tidak hanya cukup dengan menetapkan target pekerjaan, tetapi juga memerlukan penciptaan suasana kerja yang mendukung baik secara psikologis maupun operasional. Program pengembangan kapasitas seperti pelatihan teknis dan peningkatan keterampilan interpersonal, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Akhirnya, pelaporan kinerja yang ditunjukkan dalam grafik ini seharusnya menjadi kegiatan rutin dalam evaluasi organisasi. Informasi yang diperoleh dari pengukuran kinerja setiap bulan tidak hanya memberikan gambaran mengenai seberapa efektif program dijalankan, tetapi juga bisa dimanfaatkan untuk merumuskan kebijakan yang berdasarkan data. Dengan mengenali pola fluktuasi kinerja seiring berjalannya waktu, pemimpin organisasi dapat lebih awal mendeteksi kemungkinan masalah dan melakukan tindakan yang sesuai. Ini juga mendukung prinsip-prinsip pemerintahan yang terbuka dan bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengindikasikan bahwa performa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang selama tahun 2024 mengalami perubahan yang cukup besar. Puncak kinerja tercatat pada bulan Oktober, sementara performa terendah muncul pada bulan Maret. Pola ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai tidak tetap, namun sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek internal organisasi serta faktor luar seperti jadwal program kerja tahunan. Kenaikan yang terlihat setelah bulan Maret mengisyaratkan adanya perbaikan dalam manajemen atau peningkatan semangat kerja pegawai.

Kinerja yang baik pada pertengahan hingga akhir tahun menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang sistematis dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, ini juga mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM, terutama dalam membangun komitmen kerja dan memberikan motivasi pada masa-masa penting. Stabilitas kinerja pada triwulan ketiga juga menguatkan pendapat bahwa dukungan dari institusi dan pengawasan kinerja memiliki peran utama dalam mencapai target kerja.

Namun, riset ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus diperhatikan dengan saksama untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Pertama, keterbatasan itu terletak pada jenis data yang dipakai, yaitu data sekunder berupa grafik performa bulanan karyawan, yang meski memberikan gambaran kualitatif yang baik, tidak dapat menunjukkan aspek-aspek non-struktural seperti pandangan, pengalaman kerja, atau keadaan psikologis karyawan secara langsung. Kedua, tidak digunakannya data primer seperti wawancara mendalam atau observasi

langsung membuat analisis yang dilakukan kurang mendalami faktor sosial dan budaya kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja. Ketiga, riset ini hanya mencakup durasi satu tahun fiskal (Januari–Desember 2024), sehingga hasilnya belum terlalu meyakinkan untuk menunjukkan tren atau pola kinerja dalam jangka waktu yang panjang. Selain itu, kemungkinan adanya dampak dari faktor luar seperti perubahan peraturan, kebijakan pemerintah daerah, atau pergantian pimpinan tidak dapat dijelaskan secara menyeluruh karena keterbatasan akses terhadap data. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang lebih menyeluruh dan mencerminkan kondisi organisasi, disarankan agar penelitian berikutnya mengkombinasikan metode kualitatif dengan sumber data primer dan periode waktu yang lebih lama agar dapat memahami dinamika kinerja pegawai di sektor publik dengan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Z. A. (2024). *Hubungan Psychological Ownership dengan Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan X The Relationship between Psychological Ownership and Organizational Commitment among Teachers at the X Foundation Abstrak*. 11(02), 746–756.
- Afandi, H. (2020). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama , Provinsi Lampung the Effect of Competences and Organization Commitmen Toward Employees Performance At Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11, 35–52.
- Agustina, D., & Josiah, T. (2024). PEMASYARAKATAN KELAS II BANDAR LAMPUNG. 8(3).
- Asfar, A. H., Anggraeni, R., Manajemen, J., Bina, U., & Banten, B. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SERANG 1). In *JBBE* (Vol. 13, Issue 01).
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., Azizah, N., & Nazir, A. (2025). *Jurnal KONSISTEN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO PAKAIAN ONLINE KIENKA DI KOTA TANGERANG SELATAN Jurnal KONSISTEN*. 2(1), 60–70.
- Hamali, A. (2017). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: STRATEGI MENGELOLA KARYAWAN*.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Putri, N. P. C. S. P., Sugianingrat, I. A. P. W. S., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1032–1042.

- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi Budaya Organisasi. *Jurnal Governance*, 2(1), 1–9.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Setiadi, R. R. dan S. (2015). INDONESIA DALAM PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU Rati Riana dan Sofyandanu Setiadi diharapkan dapat mewujudkan kualitas ejaan , ketepatan pilihan kata , keefektifan dibandingkan dengan mata kuliah lain Pemahaman bahasa Indonesia sesuai bahasa Ind. *J. Dinamika Sosbud*, 137(2).
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i1.7184>
- Tiong, P., Sumaryo, P., Yunus Dalle, M., & Latif, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo Makassar dengan Employee Engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 2(2), 43–51. <https://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/jma/article/view/481>