

Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesbangpol Kabupaten Serang Banten

Sapinah¹, Dina Mai Finasti², Nisa Amalia³, Tubagus Gilang Fahriza⁴

^{1,2,3}Universitas Primagraha, Indonesia

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, melalui teknik wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap informan yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan secara kolektif membentuk dasar yang kuat bagi pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Temuan ini memberikan kontribusi praktis dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis pengembangan sumber daya manusia dan tata kelola lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci

Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kinerja yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh upaya individu, tetapi juga oleh sejumlah faktor internal yang saling berkaitan, di antaranya kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji ketiga variabel tersebut secara empiris dan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki profesionalisme kerja yang lebih baik, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Penelitian (Asi, 2021) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Kabupaten Banggai, di mana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian (Azmi & Serang, 2019) yang menyebutkan bahwa kompetensi menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai kelurahan di Kabupaten Soppeng. Demikian pula (Ilma et al.,

2024) menunjukkan bahwa kompetensi sangat berperan dalam peningkatan produktivitas di instansi pemerintahan daerah.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga menjadi pendorong utama dalam pencapaian kinerja. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik (seperti keinginan untuk berkembang dan mencapai prestasi) maupun ekstrinsik (seperti insentif dan penghargaan), mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta daya tahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. (Apridani et al. 2021) menemukan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai puskesmas di Konawe Utara. Temuan ini diperkuat oleh (Pramesona, 2023) yang menyebutkan bahwa motivasi menjadi faktor dominan dalam mendorong kinerja pegawai Dinas Pajak di Kota Kendari. Sementara itu, penelitian (Keke Sulalatin 2022) menyatakan bahwa motivasi juga berperan sebagai variabel mediasi, di mana kompetensi dan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong motivasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga aspek non-fisik seperti iklim organisasi, hubungan sosial antar pegawai, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat kolaborasi, dan meminimalkan konflik serta stres. Penelitian (Hutagaol 2021) pada Dinas Perumahan Labuhanbatu Utara mengungkap bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Umar Diharja, 2014) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara langsung meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bungo. Selain itu, penelitian (Ilma et, al., 2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan dalam menciptakan kinerja yang optimal, bahkan mengungguli kompetensi dan motivasi dalam konteks instansi pelayanan publik.

Beberapa studi juga mengidentifikasi adanya hubungan interaksi antar variabel. Misalnya, (Keke Sulalatin 2022) dan (Umar Diharja, 2014) menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi mediator antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya, pegawai yang kompeten dan bekerja dalam lingkungan yang baik akan lebih termotivasi, dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Secara umum, berbagai temuan tersebut menunjukkan konsistensi bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan variabel penting dan saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Ketiganya dapat dikelola secara sinergis untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan berorientasi hasil di lingkungan birokrasi pemerintahan. Hal ini menjadi landasan teoritis dan empiris yang kuat bagi penelitian ini dalam

mengkaji pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Serang.

METODE

a. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Serang. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik fenomena yang ingin dikaji, yaitu peristiwa sosial yang kompleks dan tidak dapat diukur secara kuantitatif, melainkan dipahami melalui perspektif dan pengalaman subjek penelitian (Sugiyono 2017; Agnecia et al., 2023)

b. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas: Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari wawancara mendalam dengan informan kunci. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari dokumen internal, laporan kinerja, arsip kepegawaian, dan kebijakan organisasi yang relevan.

c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono 2017 dalam (Agnecia et al., 2023), yaitu: Wawancara mendalam (in-depth interview): Dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi dari informan mengenai persepsi, pengalaman, dan pandangan mereka terhadap kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja. Observasi partisipatif: Peneliti mengamati langsung kondisi lingkungan kerja, interaksi antar pegawai, serta dinamika pelaksanaan tugas sehari-hari guna memperoleh pemahaman kontekstual. Studi dokumentasi: Mengkaji dokumen seperti SK jabatan, laporan evaluasi kinerja, dan SOP yang digunakan dalam pelaksanaan tugas pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Di dinas kesbangpol kabupaten serang. Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi dan menggambarkan bagaimana kompetensi motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pembahasan dilakukan dengan mengacu pada

teori-teori yang telah dikemukakan dalam tinjauan pustaka dan dikaitkan dengan temuan-temuan lapangan. Proses ini bertujuan untuk memberi gambaran yang menyeluruh mengenai kondisi actual yang terjadi dilingkungan kerja pegawai serta menginterpretasikan makna dibalik setiap fenomena yang diamati. Hasil yang disajikan tidak hanya menggambarkan temuan actual tetapi juga mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan pandangan pegawai terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Dengan pendekatan ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kerja di Dinas Kesbangpol Kabupaten Serang.

Kompetensi Pegawai

Sebagian besar pegawai memilih untuk tidak menilai kemampuan dirinya secara langsung dalam menjalankan tugas sehari-hari, dan lebih menyerahkannya kepada penilaian atasan atau orang lain yang berwenang. Sikap ini menunjukkan adanya kerendahan hati dan profesionalisme, serta kepercayaan pada sistem evaluasi kinerja yang berlaku di lingkungan organisasi. Terkait dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi, para pegawai menyatakan bahwa mereka telah banyak mengikuti kegiatan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Pelatihan-pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap kemampuan dalam menjalankan tugas secara lebih efektif. Hal ini sesuai dengan pandangan (Spencer & Spencer, 1993) yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan sebagai bagian dari penguatan kompetensi. Dalam pelaksanaan tugas, tidak ditemukan kendala yang berarti berkaitan dengan kemampuan pribadi. Hambatan yang muncul umumnya bersumber dari keterbatasan fasilitas kerja. Meskipun demikian, para pegawai mampu mengatasi kendala tersebut dengan menyesuaikan diri dan memaksimalkan sumber daya yang ada. Ini menunjukkan adanya kemampuan adaptif sebagai bagian dari kompetensi yang dimiliki.

Pegawai juga menunjukkan pola belajar yang bersifat langsung dan kontekstual. Mereka cenderung memperoleh pemahaman melalui pengalaman dan pengamatan di lingkungan kerja. Pernyataan seperti “apa yang kita lihat itu yang kita pelajari” mencerminkan praktik pembelajaran informal yang cukup efektif dalam konteks kerja instansi pemerintah. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa kompetensi yang mereka miliki saat ini telah sesuai dengan uraian tugas atau job description yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai telah mempertimbangkan kecocokan antara keahlian dan tanggung jawab kerja, yang berkontribusi pada kinerja yang optimal.

Pimpinan dinilai berperan aktif sebagai motivator dalam mendorong peningkatan kompetensi pegawai. Dukungan tersebut tidak hanya berupa instruksi, tetapi juga melalui motivasi moral dan dorongan untuk berkembang. Hal ini memperkuat peran kepemimpinan dalam pembinaan sumber daya manusia di lingkungan kerja. Dari sisi dukungan organisasi, para pegawai mengungkapkan bahwa instansi menyediakan ruang dan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan formal maupun proses belajar informal di tempat kerja. Dukungan tersebut penting untuk menciptakan iklim kerja yang mendorong peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Motivasi Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa sebagian besar pegawai menjalankan tugasnya di Dinas Kesbangpol dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tugas yang mereka emban dianggap sebagai amanah, sehingga mereka berusaha melaksanakannya sebaik mungkin, bukan semata-mata karena kewajiban formal, tetapi sebagai bentuk kontribusi terhadap instansi. Lebih lanjut, faktor pendorong motivasi kerja yang paling dominan di kalangan pegawai adalah niat ibadah kepada Allah SWT. Banyak pegawai menyampaikan bahwa mereka bekerja dengan semangat dan keikhlasan, memaknai pekerjaan sebagai ladang amal dan ibadah. Selain itu, dukungan dari lingkungan kerja, baik dari rekan maupun pimpinan, juga menjadi penyemangat tersendiri. Adanya relasi yang baik dan komunikasi terbuka memberikan rasa nyaman dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Pegawai juga menyampaikan bahwa lingkungan kerja di Kesbangpol memberikan peluang untuk memperluas wawasan dan jaringan. Hal ini mendorong mereka untuk terus berkembang dan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi. Semangat yang lahir dari niat baik, lingkungan mendukung, dan pengalaman baru menjadi kombinasi penting dalam membentuk motivasi internal yang kuat.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap para pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Serang, lingkungan kerja secara umum dinilai cukup nyaman dan mendukung. Suasana kerja yang harmonis, hubungan sosial yang baik antar pegawai serta komunikasi yang lancar dengan pimpinan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kenyamanan tersebut. Keharmonisan dalam interaksi sosial menciptakan iklim kerja yang kondusif dan

mampu meningkatkan semangat kerja. Namun demikian, beberapa pegawai menyampaikan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam aspek fisik dan fasilitas kerja. Fasilitas yang tersedia dinilai belum sepenuhnya memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Di antaranya adalah keterbatasan sarana pendukung seperti ruangan kerja yang sempit, peralatan kerja yang tidak merata, dan kondisi ruangan yang kurang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun suasana kerja secara sosial telah terbentuk dengan baik, peningkatan kualitas sarana dan prasarana masih menjadi kebutuhan yang perlu diperhatikan. Dalam hal pengelolaan waktu dan kedisiplinan, pegawai menilai bahwa manajemen waktu kerja telah dilaksanakan dengan baik. Para pegawai terbiasa bekerja secara teratur dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kantor juga memiliki kebijakan internal yang mengatur jam kerja, absensi, dan tanggung jawab pegawai, yang dinilai cukup tegas namun adil. Aturan ini menjadi bagian dari budaya kerja yang telah berkembang dan menjadi kebiasaan positif di lingkungan Dinas Kesbangpol. Pegawai juga menilai bahwa budaya kerja di Kesbangpol telah berkembang secara positif. Mereka terbiasa bekerja sesuai jadwal, mematuhi aturan kedinasan, dan menjaga profesionalisme. Waktu kerja dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga tidak banyak waktu yang terbuang. Dari sisi dukungan organisasi, pegawai menyampaikan bahwa manajemen telah berusaha menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, meskipun belum sepenuhnya optimal. Harapan ke depan adalah adanya peningkatan dalam penyediaan fasilitas dan kebijakan kerja yang lebih fleksibel serta sesuai dengan kebutuhan lapangan. Selain aspek fisik dan sosial, pegawai juga menyoroti pentingnya budaya kerja yang disiplin dan profesional. Selama pelaksanaan observasi dan wawancara, terlihat bahwa pegawai terbiasa bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi. Mereka hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan menjaga etika dalam berkomunikasi. Hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja yang dibangun di lingkungan Dinas Kesbangpol telah mengakar kuat dalam keseharian pegawai.

Adanya peraturan internal yang jelas dan konsisten diterapkan juga menjadi faktor pendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Pegawai merasa bahwa peraturan tersebut membantu mereka dalam menata aktivitas kerja dan menghindari kesalahpahaman. Penerapan aturan yang adil dan merata kepada seluruh pegawai turut meningkatkan rasa kepercayaan terhadap organisasi. Ini sejalan dengan pendapat (Sedarmayanti, 2011; Azmi & Serang, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik bukan hanya ditentukan oleh kondisi fisik, tetapi juga oleh sistem kerja dan budaya organisasi yang sehat. Meski demikian, beberapa pegawai berharap agar organisasi dapat lebih responsif terhadap

kebutuhan fasilitas kerja, terutama dalam hal kelengkapan alat penunjang dan kenyamanan ruang kerja. Pegawai juga mengharapkan adanya evaluasi secara periodik terhadap kebijakan internal, agar tetap relevan dengan perkembangan situasi kerja dan tuntutan pelayanan publik. Dengan mempertimbangkan keseluruhan hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Kesbangpol sudah mendukung pelaksanaan tugas pegawai, baik secara sosial maupun struktural. Namun, perbaikan fasilitas dan penyempurnaan kebijakan akan lebih memperkuat kualitas lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai menilai pencapaian kerja mereka selama ini dapat diketahui melalui proses penyusunan laporan pertanggungjawaban secara berkala. Melalui laporan tersebut, dapat terlihat program-program mana saja yang berhasil terlaksana dan mana yang belum, sehingga menjadi acuan dalam merumuskan langkah tindak lanjut dan perbaikan ke depan. Faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana disampaikan oleh beberapa narasumber, adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan instansi. Pimpinan dinilai memiliki sifat karismatik dan transformational, yaitu mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja pegawai, serta mampu menginspirasi perubahan positif dalam cara berpikir dan bertindak. Pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memberikan teladan, memotivasi, merangkul seluruh pegawai, dan mendorong kerja sama yang harmonis. Kepemimpinan seperti ini terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, terbuka, dan berorientasi pada hasil. Selain itu, umpan balik (feedback) dari atasan maupun rekan kerja juga dipandang sebagai hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai merasa bahwa masukan yang diberikan secara konstruktif dapat membantu mereka memperbaiki cara kerja dan mengenali kekurangan yang perlu dikembangkan. Feedback yang disampaikan secara objektif dan membangun mendorong terjadinya peningkatan kompetensi individu maupun tim. Pegawai juga menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya evaluasi diri dalam peningkatan kualitas kerja. Evaluasi ini dilakukan secara rutin, baik secara personal maupun melalui forum evaluasi bersama, untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya refleksi diri tersebut, pegawai dapat merencanakan langkah perbaikan secara mandiri dan terus meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, pegawai juga menyampaikan bahwa motivasi internal memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja. Pegawai yang memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawabnya cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih stabil dan produktif. Mereka bekerja tidak hanya untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga karena adanya komitmen terhadap pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pengembangan diri, sebagian pegawai menyatakan bahwa mereka berupaya secara mandiri untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain dengan melakukan evaluasi pribadi, mengikuti pelatihan jika tersedia, serta berdiskusi dengan rekan kerja untuk bertukar pengalaman. Budaya saling belajar antarpegawai menjadi salah satu ciri positif dalam lingkungan kerja Dinas Kesbangpol.

Tantangan yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas umumnya berasal dari keterbatasan sarana pendukung dan beban kerja yang cukup tinggi, terutama saat pelaksanaan program-program tahunan. Meskipun demikian, pegawai tetap berupaya menyesuaikan diri dengan situasi tersebut melalui manajemen waktu yang baik dan koordinasi antarbagian. Hal ini menunjukkan adanya kemampuan adaptasi dan semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, kinerja pegawai di Dinas Kesbangpol Kabupaten Serang dapat dikategorikan baik, dengan ditunjang oleh kepemimpinan yang bersifat transformational, motivasi individu, budaya evaluatif, dan sikap kolaboratif dalam pelaksanaan tugas. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan membentuk ekosistem kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pendapat (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari sinergi antara kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja.



Gambar 1. Narasumber Kesbangpol

KESIMPULAN

Dalam rangka reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik, kinerja pegawai ASN menjadi kunci utama bagi organisasi pemerintah untuk mencapai efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Kinerja optimal sangat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, di mana ketiga faktor ini saling berkaitan erat dalam membentuk sumber daya manusia yang produktif.

Studi kasus di Dinas Kesbangpol Kabupaten Serang menunjukkan bahwa meskipun instansi tersebut menghadapi tantangan terkait optimalisasi kompetensi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja, secara umum, kinerja pegawai dapat dikategorikan baik. Hal ini ditunjang oleh kompetensi pegawai yang sesuai dan terus dikembangkan, motivasi internal yang kuat (terutama didorong oleh niat beribadah dan dukungan rekan kerja/pimpinan), serta lingkungan kerja yang harmonis meskipun dengan keterbatasan fasilitas. Faktor-faktor pendukung lainnya termasuk gaya kepemimpinan transformasional, pentingnya umpan balik, kesadaran evaluasi diri, dan budaya kolaborasi. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil sinergi dari berbagai elemen, dan perbaikan berkelanjutan pada fasilitas serta kebijakan dapat semakin memperkuat kualitas lingkungan kerja demi peningkatan kinerja yang berkesinambungan.

Keterbatasan Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya difokuskan pada satu instansi pemerintah daerah, yaitu Dinas Kesbangpol Kabupaten Serang, sehingga generalisasi temuan ke instansi lain atau wilayah berbeda menjadi terbatas. Kedua, data yang diperoleh bersifat deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang memiliki risiko subjektivitas dalam interpretasi temuan. Ketiga, beberapa variabel penting lainnya seperti sistem reward dan punishment, kepuasan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja belum dianalisis secara mendalam, padahal berpotensi memengaruhi kinerja secara signifikan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed-methods, dengan memperluas sampel ke berbagai instansi pemerintahan, baik di tingkat kabupaten/kota maupun provinsi, guna mendapatkan hasil yang lebih representatif. Selain itu, penelitian lanjutan sebaiknya juga mempertimbangkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan spesifik, kepuasan kerja, sistem penghargaan, serta manajemen konflik untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ASN. Penelitian

longitudinal juga dapat menjadi alternatif untuk melihat dinamika perubahan kinerja pegawai dalam jangka waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnecia, H., Simbolon, U., & Pendrian, O. (2023). *Jurnal Mantik The influence of leadership style , organizational design , and communication on employee performance at the head office and branches at PT XYZ company .* 7(2).
- Asi, L. L. (2021). Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management Science (JMAS)*, 2 No. 1(3), 1–21.
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Ilma et, al., (2014) P., Kerja, L., & Motivasi, D. A. N. (2024). *Pekerjaan Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba*. 13(3), 399–412.
- Ni Luh Putu Cahayani, Ida Bagus Oka Sudarsana, & I Ketut Sudana. (2022). Pkm. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pedampingan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Widya Mahadi*, 2(2), 52–60. <https://doi.org/10.59672/widyamahadi.v2i2.1956>
- Pramesona, B. (2023). *Tata Kelola*. 10.
- Prayudi, A., Zega, Y., & Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains Dan ...*, 5(1), 37–43. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1316%0Ahttps://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/download/1316/916>
- Purwanto, E., Muhtadin, I., & Palestina, R. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maxxima Innovative Engineering. *Sosio E-Kons*, 15(1), 24. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i1.16597>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Umar Diharja, U. terbuka jakarta 2015. (n.d.). *13410123.pdf Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka*.
- Wahyuni. (2023). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.