

Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPTD RPH Se-Kabupaten Jember

Priyo Bagus Prasetyo^{1*}, Selfi Budi Helpiasuti², Suyani Indriastuti³.

¹Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Corresponding Author's e-mail : bagusfisipums@gmail.com



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 5, No. 4, Agustus 2026

Page: 2202 - 2209

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/2714>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v5i4.2714>

Article History:

Received: 10-06-2026

Revised: 14-08-2026

Accepted: 19-08-2026

Abstract : *In the era of globalization and increasingly complex societal demands, civil servants (ASN) must be able to provide fast, accurate, and high-quality services. Various reports indicate that civil servant productivity, competence, and motivation remain low. This study was conducted to analyze the influence of public service motivation and employee competence on their performance at the RPH Technical Implementation Unit (UPTD RPH) in Jember Regency, with a sample of 53 respondents. Data were obtained through questionnaires. The results reveal that public service motivation did not significantly influence employee performance, due to limited motivational support from superiors. Competence significantly influenced employee performance, indicating that higher competence leads to more satisfactory results. Simultaneously, public service motivation and competence positively and significantly influenced employee performance at the UPTD RPH in Jember Regency.*

Keywords : *Motivation, Competence, Performance, Public Service, ASN*

Abstrak : Di era globalisasi dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, ASN harus mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan bermutu. Berbagai laporan menyebutkan bahwa produktivitas, kompetensi, dan motivasi ASN masih rendah. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi pelayanan publik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPTD RPH Kabupaten Jember dengan sampel 53 orang menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena minimnya penyaluran motivasi dari atasan. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kompetensi, maka kinerja semakin baik. Secara simultan, motivasi pelayanan publik dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD RPH Kabupaten Jember.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja, Pelayanan Publik, ASN

PENDAHULUAN

Kinerja pelayanan publik Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan indikator penting dalam mewujudkan misi pelayanan publik serta keberhasilan organisasi pemerintahan. Dalam konteks regulasi, hal ini telah ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023, 2023) tentang ASN yang menekankan bahwa ASN harus berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, dan adaptif terhadap perubahan. Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan

Kinerja ASN menegaskan bahwa kinerja ASN harus dikelola secara terukur melalui perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada hasil.

Di era globalisasi dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya produktivitas, keterbatasan kompetensi, serta kurangnya motivasi ASN dalam melaksanakan tugas (Muthalib & Nur, 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi yang telah ditetapkan dengan praktik di lapangan (Dilapanga *et al.*, 2023). Motivasi pelayanan publik merupakan salah satu unsur penting yang mendorong ASN untuk memberikan kontribusi yang optimal (Syamsir, 2023; Rohim, 2019). ASN dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung bekerja lebih giat dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja ASN. Kompetensi mencakup gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara profesional. Boyatzis (2008) menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan individu dalam berbagai konteks pekerjaan, termasuk sektor publik. Sementara itu, penelitian Khairunnisa (2021) menemukan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan efektivitas kompetensi teknis dalam kinerja tugas.

Unit Pelayanan Teknis Daerah Rumah Potong Hewan (UPTD RPH) di Kabupaten Jember menghadapi masalah belum optimalnya kinerja ASN yang tercermin dari menurunnya persentase capaian Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pada tahun 2024 dan 2025, realisasi PAD hanya mencapai 99,72% dan 98,30% dari target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek kompetensi, motivasi, maupun efektivitas kinerja ASN dalam mengelola layanan publik, khususnya dalam mengarahkan aktivitas pemotongan hewan agar dilakukan di fasilitas RPH resmi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan: (1) menganalisis pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja ASN; (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN; dan (3) menganalisis pengaruh motivasi pelayanan publik dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja ASN di UPTD RPH Kabupaten Jember.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif kausal, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi pelayanan publik dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja ASN). Lokasi penelitian adalah UPTD RPH se-Kabupaten Jember yang terdiri dari beberapa unit RPH di wilayah Kabupaten Jember.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD RPH Kabupaten Jember. Sampel penelitian berjumlah 53 orang yang diperoleh menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen terdiri dari tiga lembar kuesioner: (1) Motivasi Pelayanan Publik dengan indikator komitmen terhadap kebijakan publik, belas kasihan, daya tarik terhadap publik, dan pengorbanan diri; (2) Kompetensi dengan indikator motivasi, sifat pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan; (3) Kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab (Sinambela & Sinambela, 2019).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial). Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi terbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dipaparkan berdasarkan rangkaian pengujian statistik yang telah dilakukan terhadap data yang diperoleh dari 53 responden pegawai UPTD RPH Kabupaten Jember.

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas pegawai UPTD RPH Kabupaten Jember berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia dominan 36-45 tahun. Sebagian besar responden berstatus PNS dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat dan memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai UPTD RPH telah memiliki pengalaman kerja yang memadai di bidang teknis pemotongan hewan.

2. Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,271), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai alpha Cronbach di atas 0,60 untuk ketiga variabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,477 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 2,098 (< 10) untuk kedua variabel bebas, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan: $Y = 22,072 + (-0,152)X_1 + 1,121X_2$. Konstanta positif menunjukkan hubungan yang searah. Koefisien motivasi pelayanan publik (X_1) sebesar -0,152 menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja. Koefisien kompetensi (X_2) sebesar 1,121 menunjukkan hubungan positif, artinya semakin tinggi kompetensi, maka kinerja akan semakin tinggi.

Tabel 1. Realisasi PAD UPTD RPH Kabupaten Jember

No	Tahun	Target	Realisasi	Prosentase
1.	2022	Rp 167.880.000	Rp 168.570.000	100,41%
2.	2023	Rp 167.880.000	Rp 168.690.000	100,48%
3.	2024	Rp 242.520.000	Rp 241.830.000	99,72%
4.	2025	Rp 242.520.000	Rp 238.400.000	98,30%

Sumber : UPTD RPH Jember (2026)

4. Koefisiensi Determinasi (R^2) dan Uji F

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,556 atau 55,6% menunjukkan bahwa variabel motivasi pelayanan publik (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 55,6%. Sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan dan disiplin kerja (Sutanjar & Saryono, 2019). Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima, yang berarti motivasi pelayanan publik dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Uji t (Partial)

Table 1. Uji t (Parsial)

Variabel	t tabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Pelayanan Publik	1,675	-0,398	0,692	Ditolak
Kompetensi	1,675	3,539	0,001	Diterima

Sumber : Data diolah (2026)

6. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 ditolak, artinya motivasi pelayanan publik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD RPH Kabupaten Jember dengan nilai signifikansi $0,692 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,398 < t$ tabel $1,675$. Arah koefisien yang negatif ($-0,152$) mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi pelayanan publik justru cenderung tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja dalam konteks organisasi teknis seperti UPTD RPH.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rohim (2020) dan Pragiwani et al., (2020) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi yang bergerak di bidang teknis. Dalam penelitiannya terhadap karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group, Pragiwani menjelaskan bahwa faktor motivasi yang bersifat normatif seperti komitmen terhadap kebijakan publik dan empati belum cukup kuat untuk mendorong kinerja apabila tidak ditopang oleh sistem penghargaan yang memadai. Kondisi serupa ditemukan pada UPTD RPH, di mana motivasi pelayanan publik yang bersifat abstrak dan nilai-sentris belum mampu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang nyata.

Hasil ini juga diperkuat oleh temuan Agustina & Suryana (2024) yang menyebutkan bahwa motivasi pelayanan publik lebih berperan dalam membentuk komitmen afektif pegawai daripada meningkatkan kinerja secara langsung. Dengan kata lain, dimensi-dimensi motivasi pelayanan publik seperti belas kasihan (*compassion*), pengorbanan diri (*self-sacrifice*), dan daya tarik terhadap kepentingan publik lebih mencerminkan orientasi nilai pegawai daripada pendorong produktivitas teknis. Hal ini relevan dengan kondisi UPTD RPH yang merupakan unit pelayanan teknis, di mana tuntutan kinerja lebih bersifat operasional dan terukur secara kuantitatif.

Di sisi lain, temuan ini berbeda dengan penelitian Perry (2014) serta Syamsir (2023) yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik berkorelasi positif dengan kinerja individu ASN. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh perbedaan konteks organisasi. Penelitian Perry & Wise (1990) dilakukan pada instansi administratif umum seperti pelayanan kependudukan dan perizinan, di mana nilai-nilai pelayanan publik lebih mudah diinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari. Sementara UPTD RPH merupakan unit teknis lapangan yang menuntut kecakapan fisik dan prosedural. Dalam konteks demikian, motivasi pelayanan publik yang bersifat normatif-ideologis belum dapat secara langsung mendorong kinerja teknis tanpa adanya dukungan manajerial yang kuat.

Secara faktual, kondisi di UPTD RPH menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai hanya berupa gaji bulanan, tanpa adanya motivasi verbal, penghargaan atas prestasi, maupun bentuk pengakuan lainnya dari atasan. Akibatnya, pegawai cenderung bekerja secara rutin semata untuk memperoleh penghasilan, tanpa dorongan internal yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik. Muthalib & Nur (2024) mengingatkan bahwa minimnya penyaluran motivasi dari pimpinan merupakan salah satu faktor struktural yang menyebabkan rendahnya semangat kerja ASN di instansi daerah. Temuan ini sekaligus memberikan sinyal bahwa UPTD RPH perlu merancang ulang pendekatan motivasi yang lebih sistematis dan kontekstual, tidak hanya mengandalkan gaji sebagai satu-satunya insentif kerja.

7. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja (H2)

H2 diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD RPH Kabupaten Jember dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,539 > t$ tabel $1,675$, serta koefisien regresi sebesar $1,121$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja sebesar $1,121$ satuan. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan prediktor kinerja yang paling dominan di antara variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Sugianto et al. (2022) yang memaparkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa setiap aspek kompetensi yang dimiliki pegawai, baik berupa dorongan motif, pengetahuan, maupun keterampilan, berkontribusi dalam mempercepat penyelesaian masalah kerja, meningkatkan rasa percaya diri, dan memperkuat komitmen terhadap pekerjaan. Hal serupa ditemukan dalam penelitian Noor et al., (2023) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur yang menyimpulkan bahwa kompetensi teknis berdampak langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja ASN.

Boyatzis, (2008) dalam teorinya menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang melekat pada individu dan secara kausal berkaitan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga pengetahuan, konsep diri, sifat pribadi, dan motif yang mendorong seseorang bertindak secara profesional. Dalam konteks UPTD RPH, kompetensi pegawai mencakup pengetahuan tentang prosedur pemotongan hewan yang higienis sesuai standar Kementerian Pertanian, keterampilan pengawasan lapangan, kemampuan berkomunikasi dan membujuk pelaku usaha agar menggunakan fasilitas RPH resmi, serta kecakapan dalam pengelolaan retribusi.

Penelitian Gani et al., (2025) pada pegawai negeri sipil di sektor teknis juga memperkuat temuan ini, di mana pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi terbukti meningkatkan kinerja secara signifikan melalui penguatan kapasitas individu. Sementara itu, Damopolii et al. menemukan hal yang serupa pada ASN Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu bahwa kompetensi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih proaktif dan mampu mengelola tanggung jawab dengan lebih efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat konsensus ilmiah bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai merupakan strategi kritis bagi organisasi publik untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan capaian kinerja secara keseluruhan.

8. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja (H3)

H3 diterima, yang berarti motivasi pelayanan publik dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD RPH Kabupaten Jember (sig. $F = 0,000 < 0,05$). Nilai Adjusted R Square sebesar $0,556$ menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar $55,6\%$, sedangkan $44,4\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi (Sutanjar & Saryono, 2019); Rohim & Gunawan, 2019).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Khairunnisa (2021) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar yang menyimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik dan pendidikan-pelatihan yang berdampak pada kompetensi, secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa efektivitas kompetensi teknis akan lebih optimal ketika dibarengi dengan motivasi intrinsik yang memadai. Dengan kata lain,

kompetensi tanpa motivasi menghasilkan kinerja yang mekanis dan minim inisiatif, sementara motivasi tanpa kompetensi menghasilkan semangat yang tidak terarah dan tidak produktif.

Zulkieflimansyah et al., (2023) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dan motivasi ASN terhadap mutu pelayanan publik di Kabupaten Sumbawa Barat juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Penelitian itu menekankan bahwa sinergi antara kompetensi teknis dan motivasi pelayanan merupakan fondasi utama bagi terciptanya birokrasi yang responsif dan berorientasi pada hasil. Hal ini relevan dengan kerangka New Public Management yang menjadi grand theory penelitian ini, di mana efisiensi dan efektivitas organisasi publik hanya dapat dicapai apabila SDM yang dimiliki memenuhi standar kompetensi sekaligus memiliki motivasi yang kuat untuk melayani.

Zam (2024) dalam kajiannya tentang evaluasi kompetensi terhadap komitmen dan kinerja ASN menambahkan bahwa faktor kontekstual organisasi turut memoderasi hubungan antara kompetensi-motivasi dengan kinerja. Pada instansi teknis seperti UPTD RPH, iklim kerja yang kondusif, kejelasan tugas, dan dukungan pimpinan akan memperkuat pengaruh gabungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi teknis dengan pembangunan motivasi pelayanan publik secara bersamaan merupakan strategi manajemen yang paling efektif bagi UPTD RPH dalam jangka panjang. Penting bagi organisasi untuk tidak hanya berinvestasi dalam pelatihan teknis, tetapi juga membangun sistem penghargaan, iklim kerja yang mendukung, serta budaya pelayanan yang kuat agar kedua variabel ini dapat memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, motivasi pelayanan publik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD RPH Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan oleh minimnya penyaluran motivasi dari atasan kepada bawahan, sehingga semangat kerja pegawai belum terbentuk dengan baik. Kedua, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD RPH Kabupaten Jember. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Ketiga, secara simultan motivasi pelayanan publik dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD RPH Kabupaten Jember.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada UPTD RPH Kabupaten Jember untuk memberikan motivasi secara rutin kepada seluruh pegawai dalam berbagai bentuk, tidak hanya finansial tetapi juga verbal dan nonverbal. Pelatihan teknis yang relevan dengan bidang pemotongan hewan perlu dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pemerintah Kabupaten Jember disarankan untuk menyediakan program pengembangan SDM yang lebih komprehensif dan berbasis kebutuhan lapangan. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, atau budaya organisasi serta memperluas cakupan objek penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Selfi Budi Helpiasuti, S.Sos., M.Si., selaku pembimbing utama dan Suyani Indriastuti, S.Sos., M.Si., Ph.D., selaku pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih pula kepada seluruh pimpinan dan pegawai UPTD RPH Kabupaten Jember yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., & Suryana, W. P. (2024). Peran Kualitas Layanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat Pada Kelurahan Antapani Wetan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 17(2), 112–123.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Dilapanga, A. R., Jeane Mantiri, S. A. B., Rantung, M. I. R., & SH, M. H. (2023). *Teori organisasi*. Deepublish.
- Gani, I., Lewaherilla, N. C., & Pentury, G. M. (2025). The Influence of Education and Training on Civil Servant Performance Mediated by Competence. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia (JIM-ID)*, 4(11), 1813–1827.
- Khairunnisa, K. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Takalar= The Influence Of Leadership On The Performance Of State Civil Service Through Work Motivation And Satisfaction*. Universitas Hasanuddin.
- Muthalib, A. A., & Nur, M. (2024). Implementasi Pengelolaan Kinerja ASN Berdasarkan Peraturan Menteri Pan & RB Nomor 6 Tahun 2022 Dalam Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas ASN Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 453–469.
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559–570.
- Perry, J. L. (2014). The motivational bases of public service: Foundations for a third wave of research. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 36(1), 34–47.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 367–373.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 117–129.
- Rohim. (2020). *Organisasi: Restrukturisasi dan Kinerja Pegawai*. Adab.
- Rohim, R. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 18(2), 35–51.
- Rohim, R., & Gunawan, D. R. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 18(2), 35–51.
<https://doi.org/10.37849/midi.v18i2.114>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.
- Sugianto, S., Firman, A., & Badaruddin, B. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 181–194.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.

- Syamsir, M. S. (2023). *Motivasi dan Motivasi Pelayanan Publik dalam Manajemen SDM Sektor Publik*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023. (2023). *Aparatur Sipil Negara*. 202875.
- Zam, Y. Z. (2024). Evaluasi Kompetensi Terhadap Peningkatan Komitmen dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 11042–11052.
- Zulkieflimansyah, Z., Mandasari, F., & Yamin, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi aparatur sipil negara (ASN) terhadap mutu pelayanan publik (Studi kasus di Kantor Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10941–10949.