

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PENGELOLA PENDAPATAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh:

¹Martha Yulita Yewen, ²Mervin I.S. Komber, ³Andi Irwan

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : merviniriansk@unimudasorong.ac.id

ABSTRACT

Human Resource Management (HR) is one of the most important aspects in today's modern era. Human resources are seen as a central factor in achieving organizational goals, both in the private and government sectors. This is in line with the view of Siagian (2015) who states that the success of an organization is not only determined by the availability of natural resources or technology, but rather determined by the quality of human resources who manage and utilize it. Work motivation is the main driver for a person to behave, work hard, and carry out tasks in accordance with the obligations given. The type of research used is qualitative research, the results of initial observations at the Regional Revenue, Finance, and Asset Management Agency (BPPKAD) of Southwest Papua show that there is a variation in motivation among employees. For example, some employees still show low discipline, as seen from the high rate of delays in entering work and the lack of optimal completion of tasks on time. In addition, there are employees who tend to be passive in meetings and coordination activities, so that the workload is more borne by employees who have high motivation. This phenomenon provides an illustration that employee motivation in Southwest Papua still needs to be improved through the right strategies, such as providing performance allowances, training opportunities, and rewards for work achievements.

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Service Quality*

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan pendorong utama bagi seseorang untuk berperilaku, bekerja giat melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan kewajiban seorang ASN maupun tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahan. Optimalisasi penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam mewujudkan Tata Kelola pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh kinerja pegawai ASN itu sendiri, Tingkat kedisiplinan kepatuhan apatis terhadap pelayanan yang lambat menjadi fenomena tersendiri dalam pencapaian kinerja asn maka diperlukan sebuah terobosan untuk meningkatkan motivasi kerja yang kurang kinerja pegawai sangat ditentukan banyak faktor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelola Pendapatan Keuangan dan Aset daerah Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat kedisiplinan asn dan kemauan kerja masih kurang dan motivasi disiplin kompensasi dan

kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelola Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kualitas Pelayanan

PENDAHULUAN

Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat ditingkatkan melalui tingkat motivasi yang tinggi Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien agar mampu menjawab berbagai tantangan serta permasalahan yang muncul di lingkungannya (Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja merupakan pendorong utama bagi seseorang untuk berperilaku, bekerja giat, dan melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Motivasi memiliki peran penting karena pegawai yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, pemberian motivasi, baik berupa penghargaan maupun kompensasi, perlu dilakukan secara berkelanjutan agar potensi pegawai dapat berkembang dan berdaya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan kompensasi merupakan salah satu kajian manajemen yang cukup kompleks dan menantang dalam lingkup

Salah satu faktor penting yang berkaitan erat dengan motivasi adalah kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang diberikan kepada pegawai, baik dalam bentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Secara umum, kompensasi dibagi menjadi tiga bentuk. Pertama, kompensasi langsung, yaitu berupa gaji atau upah yang diterima pegawai secara rutin. Kedua, kompensasi tidak langsung, seperti fasilitas kesejahteraan Pegawai, Tunjangan Hari Raya (THR), serta jaminan kesehatan. Ketiga, insentif, yang dapat berupa bonus atau bentuk penghargaan lainnya.

Insentif merupakan total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka, dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar terus memberikan kontribusi optimal dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) juga memiliki peran penting dalam menjaga kinerja birokrasi. di Provinsi Papua Barat Daya yang baru dimekarkan, pemerintah daerah menghadapi tantangan untuk membangun sistem administrasi yang efektif sekaligus memastikan kesejahteraan aparatur. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan adalah Tunjangan tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) , yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.diberikan agar menjadi sarana apresiasi dan pemicu semangat kerja.

Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan integritas aparatur dalam mendukung pembangunan Daerah.

Persoalan mendasar yang muncul adalah perlunya sistem motivasi, pembagian tugas, serta fungsi kontrol kerja yang jelas dan merata bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil observasi awal pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Papua Barat Daya menunjukkan adanya motivasi di kalangan ASN yang bervariasi. Misalnya, sebagian pegawai masih menunjukkan rendahnya disiplin kerja, terlihat dari tingkat keterlambatan masuk kerja yang cukup tinggi serta kurang optimalnya penyelesaian tugas tepat waktu.

Selain itu, terdapat pegawai yang cenderung pasif dalam rapat maupun kegiatan koordinasi, sehingga beban kerja lebih banyak ditanggung oleh pegawai yang memiliki motivasi tinggi.

Fenomena ini memberikan gambaran bahwa motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Keunagan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya perlu ditingkatkan melalui strategi yang tepat, seperti pemberian tunjangan kinerja, kesempatan pelatihan, serta penghargaan atas prestasi kerja. Dengan demikian, ASN tidak hanya terdorong untuk bekerja lebih giat, tetapi juga merasa dihargai dan difasilitasi dalam pengembangan diri.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas strategis yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Rijal et al., 2023). Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia tidak terbatas hanya pada fungsi administratif kepegawaian, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan pembentukan budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Pada era digital saat ini, Manajemen Sumber Daya Manusia dituntut untuk bertransformasi dengan mengadopsi teknologi informasi dalam setiap fungsinya. Inovasi seperti Human Resource Information System (HRIS) telah mengubah paradigma pengelolaan Sumber Daya Manusia dari manual dan administratif menjadi efisien dan berbasis data (Mondy & Martocchio, 2016).

Teori Motivasi Kerja

Definisi dan konsep dasar Motivasi Secara etimologis, istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti “menggerakkan”. Dalam konteks organisasi, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial dalam diri individu yang dapat dikembangkan secara internal maupun melalui stimulus eksternal untuk memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku dalam mencapai tujuan (Komber et al., 2024). Motivasi kerja secara khusus didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi (Al-Musadieq et al., 2018).

Rivai (2011:837) menambahkan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Oleh karena itu, motivasi bukan hanya tentang membangkitkan semangat, tetapi juga merupakan proses psikologis yang kompleks yang menjelaskan kekuatan, arah, dan persistensi usaha seseorang (Rivai, 2011).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Salah satu teori fondasional dalam memahami motivasi adalah Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Mangkunegara, 2017).

Teori ini berargumen bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Kebutuhan pada tingkat lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi (Dessler, 2011:460). Hirarki tersebut adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan paling dasar untuk kelangsungan hidup, seperti makan, minum, tempat tinggal, dan istirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan: Kebutuhan akan perlindungan dari bahaya, ancaman, ketidakpastian, dan lingkungan yang merugikan.
3. Kebutuhan Sosial dan Rasa Memiliki (Love and Belonging): Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan Harga Diri (Esteem): Kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain, serta memiliki rasa percaya diri dan prestasi.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization): Kebutuhan tertinggi untuk merealisasikan potensi diri secara maksimal, menggunakan kemampuan dan keterampilan, serta mengemukakan ide dan kreativitas.

Implikasi teori ini dalam dunia kerja adalah bahwa organisasi harus memastikan kebutuhan dasar karyawan (seperti gaji yang layak dan kondisi kerja yang aman) terpenuhi sebelum dapat memotivasi mereka dengan penghargaan non-material seperti pengakuan atau peluang pengembangan diri (Dessler, 2011:460).

Teori Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, baik yang bersifat finansial (uang) maupun non-finansial (bentuk lain), sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada hakikatnya, kompensasi menjadi pertimbangan utama bagi seorang pekerja dalam menilai suatu pekerjaan, dan sebaliknya organisasi harus mempertimbangkan nilai pekerjaan tersebut untuk menentukan kompensasi yang layak. Hasibuan(2017): Mendefinisikan kompensasi secara sederhana sebagai imbalan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung.

Tujuan Kompensasi

Tujuan dari pemberian kompensasi tentu saja positif terhadap pegawai itu sendiri. Menurut (Hasibuan, 2017), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi terhadap pegawai adalah:

1. Penghargaan terhadap capaian dan prestasi pegawai;
2. Menjamin keadilan gaji pegawai;
3. Mempertahankan pegawai atau mengurangi turnover pegawai;
4. Memperoleh pegawai yang bermutu;
5. Pengendalian biaya; dan
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Bentuk Kompensasi

Adapun menurut (Hasibuan, 2017), kompensasi terbagi kedalam beberapa bentuk sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus. Pembayaran langsung adalah kompensasi yang dikenal dengan gaji atau upah yang dibayarkan secara berkala berdasarkan masa tunggu yang telah ditetapkan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Contohnya adalah upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan kerja.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang mana terdiri dari tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti, uang lembur, dan sebagainya. Kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian manfaat atau bagian dari imbalan kepada karyawan di samping gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Tentu saja kompensasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Pensiun, Tunjangan Sakit, dll.
3. Kompensasi non finansial (*non-financial compensation*), adalah jenis imbalan yang merupakan imbalan atas kepuasan yang diterima seorang pekerja atas pekerjaan itu

sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan. Menurut (Anthony & Govindarajan, 2017), kompensasi non finansial berupa pekerjaan yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, peluang, pengakuan, dan lingkungan kerja yang menarik.

Kualitas Pelayanan

Pelayanan didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi antara penyedia dan penerima layanan, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan (Widodo & Prayoga, 2022).

Dalam konteks yang lebih luas, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kep. MENPAN) No. 81/1993 mendefinisikan pelayanan umum sebagai segala bentuk layanan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat/daerah, BUMN/BUMD, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan/atau peraturan perundang-undangan.

Moenir (2006) mempertegas definisi ini dengan menyatakan bahwa pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui sistem, prosedur, dan metode tertentu untuk memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya.

Kualita Pelayanan dalam Konteks Publik

Dalam perspektif manajemen publik, kualitas pelayanan erat kaitannya dengan upaya pemerintah untuk memberikan layanan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Kotler dan Keller (2016) menekankan bahwa pelayanan publik harus memenuhi standar yang ditetapkan sekaligus memberikan nilai tambah melalui komunikasi yang baik, sikap ramah, dan kecepatan respon (Natalia et al., 2024).

Kualitas pelayanan publik menjadi indikator penting dalam menilai kinerja instansi pemerintah, dan layanan yang buruk dapat menurunkan kepercayaan masyarakat (Kusuma & Risal, 2020). Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan fokus utama reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Dampak Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan memiliki dampak signifikan terhadap:

1. **Kepuasan Pelanggan:** Layanan yang sesuai atau melebihi harapan akan menciptakan kepuasan, sementara layanan yang di bawah harapan menyebabkan ketidakpuasan.
2. **Loyalitas Pelanggan:** Kepuasan jangka panjang berkontribusi pada loyalitas, yaitu keinginan untuk terus menggunakan layanan yang sama dan merekomendasikannya kepada orang lain.
3. **Citra Organisasi:** Layanan berkualitas tinggi dapat meningkatkan reputasi organisasi, sementara layanan buruk merusak citra dan mengurangi daya saing.
4. **Kepercayaan Masyarakat:** Dalam konteks pelayanan publik, layanan yang baik menumbuhkan kepercayaan masyarakat dan meningkatkan partisipasi dalam pembangunan.

Teori Keadilan

Secara etimologis, kata "keadilan" dalam bahasa Inggris ("justice") berasal dari bahasa Latin "justitia". Istilah ini memiliki tiga makna utama: (1) secara atributif, merupakan kualitas yang adil atau fair; (2) sebagai suatu tindakan, berarti pelaksanaan hukum atau penetapan hak, ganjaran, dan hukuman; dan (3) sebagai sebutan bagi orang, yaitu pejabat publik yang berwenang menentukan praperadilan. Dalam bahasa Indonesia dan Arab (al-adl), "adil" mengandung arti sesuatu yang baik, sikap tidak memihak, penjagaan hak-hak individu, dan cara yang tepat dalam pengambilan keputusan.

Teori Keadilan (Equity Theory) dalam Konteks Organisasi

Dalam konteks manajemen dan organisasi, teori keadilan dikemukakan oleh J. Stacy Adams (dalam Wood, 2002). Teori ini berargumen bahwa manusia memiliki kecenderungan untuk mendambakan keadilan dalam pemberian penghargaan (reward) maupun hukuman (punishment). Keadilan berperan sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan.

Inti dari teori ini adalah bahwa individu membandingkan rasio antara input (usaha, keterampilan, pengalaman) yang mereka berikan dengan outcome (gaji, pengakuan, tunjangan) yang mereka terima terhadap rasio input-outcome orang lain yang dijadikan referensi (comparison other). Keadilan dirasakan ketika rasio ini dipersepsikan setara. Sebaliknya, ketidakadilan muncul ketika rasio tersebut tidak seimbang, baik itu merasa under-rewarded (outcome sendiri lebih kecil) maupun over-rewarded (outcome sendiri lebih besar).

Teori Analisis

Teori analisis memegang peran yang sangat penting dalam menciptakan suatu penemuan atau solusi atas sebuah permasalahan. Peran analisis juga ditujukan untuk mendeteksi kegagalan atau menemukan hal-hal khusus dalam suatu penelitian. Melalui analisis data, langkah-langkah penyelesaian masalah dapat diidentifikasi dan ditentukan.

Menurut Gregory (2000:32), proses analisis merupakan tahap awal dalam perencanaan penyelesaian suatu permasalahan. Sementara itu, Pratowo dan Julianti (2005:103) mendefinisikan teori analisis sebagai teori penjabaran dan penelaahan suatu bagian permasalahan berdasarkan pemahaman dan observasi khusus untuk memperoleh makna dan kesimpulan keseluruhan dari masalah yang didiskusikan.

Secara umum, analisis adalah penguraian suatu pokok persoalan atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Berdasarkan ciri-ciri tersebut, pengertian analisis menurut para ahli adalah suatu tindakan untuk menjawab permasalahan berdasarkan observasi, pengolahan data, dan akhirnya penarikan kesimpulan, sehingga penyelesaian dari permasalahan tersebut dapat diketahui dengan tepat.

Fungsi Analisis

Sebagai suatu komponen utama dalam menyelesaikan permasalahan, analisis memiliki beberapa fungsi krusial berikut:

1. Fungsi Identifikasi Masalah: Analisis berperan untuk menguraikan suatu masalah kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan dapat dikelola, sehingga akar permasalahan dapat diidentifikasi dengan lebih jelas.
2. Fungsi Eksplanatori (Penjelasan): Analisis membantu dalam memahami hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel dan faktor yang berkontribusi terhadap suatu permasalahan.
3. Fungsi Evaluatif: Analisis berfungsi untuk mengevaluasi data dan informasi yang telah dikumpulkan, memisahkan mana yang relevan dan mana yang tidak, serta mendeteksi adanya kegagalan atau anomali.
4. Fungsi Solutif: Hasil dari sebuah analisis diarahkan untuk menemukan solusi yang tepat dan efektif. Dengan memahami setiap bagian masalah dan hubungannya, langkah penyelesaian yang terstruktur dapat dirumuskan.
5. Fungsi Penarikan Kesimpulan: Analisis merupakan proses yang berujung pada kemampuan untuk menarik kesimpulan yang bermakna dari data yang tersedia, memberikan pemahaman menyeluruh tentang situasi yang dihadapi.

Dengan demikian, analisis bukan sekadar aktivitas mengolah data, tetapi merupakan sebuah pendekatan sistematis dan metodologis yang menjadi fondasi bagi pengambilan keputusan yang berbasis bukti (evidence-based decision making) dalam berbagai bidang ilmu dan praktik profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya. Sebagai subjek dari penelitian ini Adalah pegawai di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya.

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini adalah fenomena sosial berupa keterkaitan antara motivasi kerja, kompensasi, dan kualitas pelayanan yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya. Objek penelitian ini bersifat non-statistik dan berfokus pada pemahaman mendalam mengenai persepsi, pengalaman, serta interpretasi subjektif para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan jenis penelitian kualitatif yang digunakan, penelitian ini menerapkan tiga teknik pengumpulan data utama untuk memastikan kedalaman dan keakuratan data. Teknik-teknik ini dipilih agar peneliti dapat memahami fenomena secara menyeluruh dari perspektif subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Papua merupakan pulau terbesar kedua di bumi setelah Greenland pada masa silam merupakan dasar laut yang dalam akibat tumbukan lempeng Australia dan lempeng Pasifik, terangkatlah dasar lautan tersebut di utara benua Australia dan membentuk daratan baru, lengkap dengan rangkaian pegunungan yang puncak-puncaknya mencapai ketinggian 4.8000 mdpl.

Provinsi Papua Barat Daya adalah wilayah administrasi hasil pemekaran Provinsi Papua Barat. Merupakan Daerah Otonom baru, Provinsi ke-38 di Indonesia yang dibentuk 8 Desember tahun 2022 melalui UU Nomor 22 Tahun 2022. Ibu Kota Provinsi Papua Barat Daya di Kota Sorong.

Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Keuangan Daerah, meliputi Penyusunan dan Perencanaan Anggaran, Penatausahaan dan Akuntansi Keuangan Daerah, Pengelolaan Pajak Dan Retribusi, Pengelolaan Kekayaan Daerah, hingga fasilitasi penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah.

Lebih lanjut, Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset juga menjalankan fungsi strategis dalam penyusunan kebijakan pengelolaan keuangan daerah, termasuk penyusunan dan pengajuan rancangan Peraturan Daerah tentang APBD, perubahan APBD, serta pertanggungjawaban APBD kepada DPRD untuk dibahas bersama.

Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah menjadi pilar penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan profesional di Provinsi Papua Barat Daya.

Profil Informan Penelitian Informan terdiri dari Delapan Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelola Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya diantaranya : Staf, Kepala Sub Bagian (Kasubid) dan Kabid Masing-masing dari setiap Bidang yang ada pada Badan Pengelola Pendapatan Keuangan dan Aset daerah Provinsi Papua Barat Daya

Temuan Penelitian

Sebuah Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya, sebagai Instansi Daerah yang mempunyai tugas pokok Mengelola Pendapatan Daerah, Keuangan Daerah, dan Aset Daerah maka diharapkan mampu memberikan kinerja yang profesional, karena akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik lebih khusus pada Pelayanan Administrasi Keuangan Pendapatan Daerah di Provinsi Papua Barat Daya.

Dari hasil temuan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) relatif beragam lebih dipengaruhi oleh faktor internal dan external memiliki komitmen pelayanan kepada publik menunjukkan tingkat partisipasi kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam melayani masyarakat.

Kecendrungan pengakuan dari pimpinan atau kejelasan pembagian tugas menjadi salah satu faktor utama dan penting agar meningkatkan semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) karena merasa dihargai akan cenderung bekerja lebih disiplin dan responsif.

Sebagian Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki motivasi kerja yang menurun karena faktor beban kerja yang tinggi namun tidak diimbangi dengan penghargaan yang cukup, adapun Aparatur Sipil Negara memiliki motivasi kerja tinggi lebih menunjukkan perilaku pelayanan yang lebih cepat, sopan, ramah dan dapat memberikan solusi dibandingkan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki motivasi kerja rendah di lihat bahwa motivasi kerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat berperan penting dalam membentuk karakter dan perilaku pelayanan itu sendiri

Observasi yang dilakukan juga ditemukan kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) cukup baik dalam hal prosedur administrasi pelayanan, namun kecepatan dan respon pelayanan belum merata faktor ini dipengaruhi pada motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan beban kerja pada masing-masing bidang, jika dilihat dari sikap keramahan dan empati Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan publik dalam pelayanan, dan masih memiliki keterbatasan sarana dan prasarana turut mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada public

Kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) cukup dipengaruhi oleh faktor Sumber Daya Manusia lebih khusus motivasi dan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri.

PEMBAHASAN

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelola Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil temuan yang dianalisis pada pembahasan penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh dan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya, dalam memberikan kualitas pelayanan yang signifikan kepada publik, tercermin dari semangat kerja, bertanggung jawab, disiplin, dan keinginan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang aktif, mampu menyelesaikan pekerjaan tetap waktu dan memberikan pelayanan yang profesional.

Dengan adanya disiplin diri dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan dan memiliki sikap inisiatif.

Motivasi merupakan kekuatan potensial dalam diri individu yang dapat dikembangkan secara internal maupun melalui rangsangan external.

Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan dorongan yang membuat Aparatur Sipil Negara (ASN) bersemangat melaksanakan tugas untuk mencapai target kinerja dan bertanggung jawab pada fungsi pelayanan publik. Karena manusia sebagai salah satu komponen dasar dalam sebuah organisasi.

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Rivai (2011:2018) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya.

Fenomena diatas tidak sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2008), dimana motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang Karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Badan pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset daerah Provinsi Papua Barat Daya sudah seharusnya memiliki standar pelayanan publik pada setiap layanan agar Aparatur Sipil Negara yang bekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Dari hasil pengamatan observasi penelitian serta melihat pada situasi yang terjadi tentang disiplin kehadiran sebagian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih kurang aktif, Untuk mengukur hasil penelitian ini, penelitian menggunakan indikator Teori Motivasi Kerja.

2. Bagaimana persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) Terhadap Bentuk “Kompensasi Yang Diberikan Badan Pegelola Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya penulis menemukan persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap bentuk kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diterima adalah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima memenuhi kebutuhan normatif tetapi masih terdapat beberapa aspek yang perlu di tingkatkan agar dapat mendorong kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang maksimal.

Bentuk kompensasi finansial Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberikan seperti gaji

pokok, tunjangan kinerja, Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) dan tunjangan jabatan, kompensasi nonfinansial jaminan kepastian kerja kesempatan pengembangan karier, rasa aman dalam bekerja merupakan hak normatif yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meskipun demikian masih terdapat persepsi bahwa kompensasi tersebut yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggungjawab khususnya dalam pelaksanaan tugas yang memiliki tingkat kompleksitas dan risiko tinggi.

Persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) juga menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial seperti penghargaan atas prestasi peluang promosi jabatan dan keterbatasan kesempatan pengembangan karier berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Hal ini menimbulkan persepsi bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap bentuk kompensasi yang diberikan oleh Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah bersifat positif namun kritis di mana Aparatur Sipil Negara (ASN) mengaku manfaat kompensasi yang diterima tetapi masih mengharapkan sistem kompensasi yang lebih adil, transparan dan berbasis kinerja guna meningkatkan motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara berkelanjutan

Hasil temuan juga menemukan Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki persepsi terhadap kompensasi Nonfinansial seperti kesempatan pengembangan karier, meningkatkan Sumber Daya manusia melalui kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, diklat workshop, bimtek dan pengakuan atas kinerja, serta kondisi dan suasana kerja yang nyaman dari pimpinan harus menjalin hubungan kerja yang harmonis antar pimpinan dan bawahan karena ditemukan motivasi didorong utama lebih pada kompensasi nonfinansial.

Hasil ini belum sesuai dengan pendapat Durai (2010), Menyoroti kompensasi sebagai alat untuk menarik mempertahankan dan memotivasi talenta terbaik agar memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dengan melihat temuan ini dikaitkan dan diperkuat dengan teori keadilan (Equity Theory) sebuah pandangan dari J.Stacy Adams.

Dalam teori ini apabila individu merasa bahwa kompensasi yang diterimanya adil dan seimbang dengan beban kerja serta tanggung jawabnya maka akan muncul persepsi positif kepuasan kerja dan dorongan untuk meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila individu merasa adanya ketidakadilan dalam sistem kompensasi maka akan timbul persepsi negatif yang berdampak pada menurunnya motivasi, loyalitas dan kualitas kinerja.

Berkaitan dengan konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Papua Barat Daya teori ini relevan karena Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki beban kerja yang beragam khususnya dalam pengelolaan pendapatan daerah, keuangan dan aset daerah yang menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi, persepsi ASN terhadap kompensasi yang diberikan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kompensasi tersebut dianggap adil, transparan dan sesuai dengan kontribusi kerja yang diberikan.

Teori Keadilan (equity Theory) memperkuat permasalahan ini bahwa persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap bentuk kompensasi dipengaruhi oleh rasa keadilan yang dirasakan sehingga sistem kompensasi yang adil dan proposional akan membentuk persepsi positif Aparatur Sipil Negara (ASN) dan mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan.

Dalam konteks Organisasi manajemen dan organisasi teori keadilan berargumen bahwa manusia memiliki kecenderungan untuk mendambakan keadilan dalam pemberian penghargaan (reward) maupun hukuman (punishment).

3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelola Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan adil kompensasi yang diterima Aparatur Sipil Negara (ASN) maka semakin meningkat pula kualitas pelayanan yang di berikan kepada publik.

Kompensasi yang diterima Aparatur Sipil Negara (ASN) baik dalam bentuk finansial (gaji tunjangan kinerja, insentif, TPP) ataupun kompensasi nonfinansial (penghargaan pengakuan kesempatan pengembangan karier serta lingkungan kerja yang kondusif) terbukti mampu mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab dan profesional dalam melaksanakan tugas Konteksnya pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya.

Sistem kompensasi yang jelas dan terbuka memberikan rasa aman dan kepuasan kerja kepada Aparatur Sipil Negara (ASN), situasi ini mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) agar meningkatkan sikap responsif ketepatan waktu keramahan dan akurasi dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat khususnya dalam pelayanan administrasi keuangan pendapatan daerah.

Penelitian ini sesuai dengan teori kompensasi yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merasa kompensasinya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan penulis menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelayanan untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai fakta lapangan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada Masyarakat.

Peningkatan kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak dapat dipisahkan dari perbaikan sistem kompensasi oleh sebab itu Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya perlu terus mengembangkan sistem kompensasi yang adil transparan, dan berbasis kinerja, sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Temuan ini diperkuat dengan Teori Penguatan (Reinforcement Theory) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner bahwa perilaku individu dalam bekerja dipengaruhi oleh konsekuensi yang diterimanya, perilaku yang diikuti oleh penguatan positif seperti pemberian kompensasi yang layak, penghargaan, atau insentif, cenderung akan diulang dan ditingkatkan.

Sebaliknya perilaku yang tidak memperoleh penguatan cenderung melemah. Pada konteks Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya kompensasi berperan sebagai penguatan positif yang mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menampilkan perilaku kerja yang diharapkan organisasi, termasuk perilaku pelayanan yang berkualitas.

Kebaruan Dalam penelitian

Penelitian sebelumnya banyak menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat generalis, penelitian kualitatif ini memberikan pemahaman mendalam mengenai aspek psikologis dan sosiologis Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Papua Barat Daya dalam memberikan pelayanan publik

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya terletak pada konteks pendekatan integratif lebih dikenal dengan sebuah pendekatan yang menyatukan beberapa aspek kedalam satu proses dan implikasi kebijakan Daerah Otonom Baru yang belum banyak dikaji pada penelitian terdahulu.

Konteks Daerah Otonom Baru karena dilakukan di Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki karakteristik lembaga Sumber Daya Manusia, Aparatur Sipil Negara (ASN) dan sistem pengelolaan keuangan daerah yang masih dalam tahapan penataan dan penguatan.

Sebagian penelitian terdahulu dilakukan pada daerah yang telah mapan secara birokrasi sehingga hasil penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai dinamika motivasi kerja kompensasi dan kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada fase awal pembentukan Pemerintah Daerah.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menilai kualitas pelayanan dari sisi pengguna layanan publik, dalam penelitian ini menempatkan persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai subjek utama khususnya terkait motivasi dan kompensasi, pada pendekatan ini memberikan kebaruan sudut pandang dalam internal birokrasi yang penting untuk merumuskan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tepat sasaran.

Kebaruan penelitian ini tercermin dari implikasi yang kontekstual khususnya pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya, dalam penelitian ini diharapkan menghasilkan model rekomendasi kebijakan kompensasi dan peningkatan motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sesuai dengan kondisi Daerah Otonom Baru sehingga dapat menjadi rujukan bagi pemerintah daerah lain dengan karakteristik serupa.

Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian integratif pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan sebuah kompensasi yang di berikan bukan dalam bentuk Finansial tetapi juga Nonfinansial dengan bentuk kepedulian seorang pimpinan terhadap bawahannya yaitu *Care of Compensation* dalam konteks Daerah Otonom Baru Provinsi Papua Barat Daya dengan menekan persepsi internal Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kualitas pelayanan publik.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan uraian hasil temuan penelitian dan pembahasan pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya, maka dapat disimpulkan bahwa : bahwa :

1. Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, hal ini dapat dilihat bahwa semakin tinggi dorongan internal maupun external yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik pula standar pelayanan yang diberikan kepada *stakeholder* maupun masyarakat
2. Kompensasi secara finansial dan non-finansial mempengaruhi Motivasi Kerja sehingga berdampak terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya

3. Sebagai Daerah Otonom Baru faktor adaptasi lingkungan kerja dan penyediaan sarana prasarana penunjang motivasi kerja menjadi faktor pendukung yang tidak bisa diabaikan dalam menunjang kualitas pelayanan. Seperti halnya belum ada gedung kantor yang tetap sehingga kurang kontrolnya pimpinan terhadap bawahan.
4. Terdapat sebagian kepala bidang yang masih kurang transparan dalam pembagian tugas kerja kepada bawahan dan juga memiliki karakter yang acuh terhadap bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dirumuskan penulis bagi pengembangan ilmu pengetahuan sesuai judul penelitian adalah seperti tercantum dibawah ini.

Untuk Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya

Adapun saran yang diberikan guna meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya yaitu :

1. Perlu adanya pengawasan pimpinan terhadap sistem pemberian kompensasi secara rutin agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Perlu pengawasan pimpinan dalam pembagian tugas kerja yang merata kepada bawahan
3. Perlu adanya peningkatan mutu Sumber Daya manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan peningkatan fasilitas penunjang kepada Apartur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya.

Untuk Kampus Universitas Pendidikan Muhamadiyah Sorong

Melalui Penelitian ini, diharapkan adanya seminar lanjutan tentang peningkatan kapasitas pengelola keuangan daerah dalam rangka efektivitas penggunaan APBD bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat Provinsi Papua Barat Daya.

Untuk Masyarakat Luas.

Diharapkan adanya kerjasama yang efektif antara pemerintah daerah dan masyarakat dalam mendukung pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah yang profesional dan transparan terutama dalam pemberian dana bantuan sosial maupun dalam pemberian bantuan lainnya yang bersumber dari alokasi dana pemerintah daerah

Untuk Para Peneliti

Melelui penelitian ini, saya berharap ada peneliti atau mahasiswa yang berkenanan melanjutkan penelitian ini dengan :

1. Memperluas cakupan wilayah menggunakan metode campuran (mixed Methods) atau melakukan komparasi dengan provinsi lain agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat dijadikan landasan untuk pengambilan keputusan di tingkat kebijakan nasional dan daerah
2. Meneliti menggunakan variabel lain yang mungkin berpengaruh seperti budaya kerja organisasi dan kompensasi digital, mengingat saat ini sistem Pemerintahan suda mulai bearrih ke arah *e_government*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu disadari agar hasil dan kesimpulan yang diperoleh dapat dipahami secara proporsional. Keterbatasan tersebut berkaitan dengan aspek metodologis, cakupan penelitian, serta kondisi lapangan selama proses pengumpulan data. Pertama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jumlah informan yang terbatas, dikarenakan Papua Barat Daya adalah Provinsi termudah yang masih menggabungkan beberapa urusan dalam suatu dinas.

Proses pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu tertentu dan bergantung pada keterbukaan serta ketersediaan informan. Beberapa responden sulit dijangkau, terutama di wilayah dengan akses internet terbatas. Kedua, data penelitian sangat bergantung pada persepsi dan pengalaman subjektif informan.

Perbedaan latar belakang usia, tingkat pendidikan, dan kemampuan literasi berpotensi memengaruhi cara informan memahami dan menilai. Kondisi ini dapat menyebabkan variasi pandangan yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi objektif di lapangan. Sebagai penelitian kualitatif, data yang didapat sangat bergantung pada persepsi, pengalaman, dan kejujuran informan. Kemungkinan terdapat bias dalam penyampaian informasi yang tidak dapat sepenuhnya dihindari Ketiga,

Keterbatasan Wilayah dan Sampel. Penelitian ini hanya dilakukan di Kota Sorong dengan jumlah informan terbatas, sehingga hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasi secara luas untuk seluruh wilayah Papua Barat Daya atau Indonesia bagian timur secara umum.

Keempat, keterbatasan waktu dan kondisi lapangan turut memengaruhi kedalaman penggalan data. Dengan adanya keterbatasan tersebut, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian awal dan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang lebih komprehensif, baik dengan memperluas jumlah responden, menggunakan pendekatan kuantitatif maupun metode campuran (mixed methods), serta menambahkan variabel lain yang relevan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhichahya, F., Ahri, R.A., & Arman, A. (2021). Implementasi Kebijakan Remunerasi Berdasarkan Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 Di Rsud Salewangang Maros. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*.
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., & Surachman, S. (2018). The effect of compensation and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3), 514-524.
- Andarsyah, R., Suryana, A., & Mulyana, A. (2024). The influence of work motivation and organizational culture on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 45-58.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Christianingrum, C., Baharuddin, B., & Malissa, M. (2025). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara tanpa Tunjangan Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Sage Publications.

- Fardiansyah, R., Sari, M., & Putra, A. (2022). Service quality dimensions and customer satisfaction in the public sector. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 155-170.
- Faizah, I.N., Lestari, L.L., Hidayat, S., & Mustofa, A. (2020). Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*.
- Feoh, N.C. (2025). Kepuasan Kerja Vs Ketidakpuasan Kerja pada ASN di Rupbasan: Sebuah Studi Kualitatif. *Jurnal Sosial Teknologi*.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.