

ASN PAPUA: LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PADA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Yakoba Homer¹, Mervin Irian Sadipun Komber^{2*}, Pahmi Pahmi³

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

yakobahomer301@gmail.com¹, merviniriansk@unimudasorong.ac.id^{2*},

pahmi@unimudasorong.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel. Data diperoleh dari 40 responden ASN melalui kuesioner skala Likert, selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja ASN ($R^2 = 0,955$; $p < 0,05$). Motivasi kerja merupakan faktor paling dominan ($p = 0,021$), diikuti lingkungan kerja ($p = 0,036$) dan kompensasi ($p = 0,030$). Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja, peningkatan motivasi, dan pemberian kompensasi yang adil untuk mendukung kinerja optimal ASN di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci: **Lingkungan kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, motivation, and compensation on the performance improvement of state civil apparatus at the Office of Population and Civil Registration and Community and Village Empowerment in West Papua Province. This quantitative research employs an associative method to measure the relationships and effects among the variables. Data were obtained from 40 civil servants using a Likert scale questionnaire and analyzed by validity and reliability tests, multiple linear regression, and hypothesis tests with SPSS version 25. The results indicate that work environment, motivation, and compensation have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on the improvement of civil servants' performance ($R^2 = 0.955$; $p < 0.05$). Work motivation is the most dominant factor ($p = 0.021$), followed by work environment ($p = 0.036$) and compensation ($p = 0.030$). These findings highlight the importance of managing the work environment, enhancing motivation, and providing fair compensation to support optimal performance of civil servants within local government institutions in West Papua Province.

Keywords: Work environment, Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia menuntut setiap lembaga pemerintah, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi pemerintah daerah adalah memastikan kinerja ASN tetap optimal dalam kondisi lingkungan kerja yang dinamis, tingkat motivasi yang bervariasi, dan sistem kompensasi yang seringkali belum memadai (Yuningsih, 2017). Peningkatan kinerja ASN menjadi faktor strategis dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, terutama di daerah otonom baru seperti Provinsi Papua Barat Daya yang sedang berupaya mempercepat pembangunan dan pelayanan masyarakat (Irian Sadipun Komber et al., 2024).

Kajian literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi merupakan tiga aspek penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk sektor pemerintahan (Supardi et al., 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan loyalitas pegawai (Beno & Dody Nata, 2019). Studi oleh (Pereira & Hanggari Citra Rini, 2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikososial berperan penting dalam meningkatkan efisiensi pelayanan publik dan menekan turnover. Sementara itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti berperan krusial dalam membangun komitmen pegawai terhadap organisasi (Pratiwi & Asri Kartika, 2019). Penelitian oleh (Syafriana Putri et al., 2023) menyoroti bahwa pegawai negeri dengan motivasi tinggi cenderung lebih adaptif dan tahan terhadap tekanan perubahan birokrasi. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan proporsional, sebagaimana dijelaskan oleh (Sanaba et al., 2022), dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong kinerja, serta membangun kepercayaan pegawai terhadap institusi.

Beberapa penelitian terdahulu di lingkungan pemerintahan daerah mengonfirmasi temuan tersebut. (Poluakan et al., 2019) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja pegawai di lembaga pemerintah India. Penelitian komparatif oleh (Ardhani & Ratnasari, 2019) pada sektor publik juga menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi dan pemberian insentif dapat menghasilkan peningkatan kinerja ASN secara signifikan. Namun, hingga saat ini penelitian yang secara simultan menguji pengaruh ketiga variabel tersebut pada ASN di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya masih sangat terbatas, terlebih di wilayah otonom baru yang menghadapi tantangan sumber daya dan adaptasi tata kelola (Irian Sadipun Komber et al., 2024).

Berdasarkan kajian tersebut, kebaruan ilmiah (novelty) dari penelitian ini terletak pada pengujian empiris secara simultan dan terintegrasi antara lingkungan kerja,

motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja ASN pada instansi pemerintah daerah yang baru terbentuk. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh parsial masing-masing variabel, tetapi juga menyoroti faktor dominan yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN, sehingga dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Provinsi Papua Barat Daya.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah masih adanya kendala dalam pencapaian kinerja optimal ASN, terutama terkait variabilitas lingkungan kerja, tingkat motivasi yang fluktuatif, serta sistem kompensasi yang belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai. Secara khusus, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN? (2) Apakah motivasi dan kompensasi juga berpengaruh signifikan? (3) Variabel manakah yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja ASN di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya?

Berdasarkan paparan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja ASN, serta mengidentifikasi faktor paling dominan yang dapat dijadikan prioritas dalam pengembangan kebijakan manajemen ASN di Provinsi Papua Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel dependen berupa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Pendekatan kuantitatif dipilih karena dapat memberikan hasil yang objektif dan terukur melalui pengujian hipotesis secara statistik (Arioen et al., 2023). Penelitian asosiatif kausal cocok digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel serta seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Rustamana et al., 2024).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Rachman et al., 2024).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang dirancang berdasarkan indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data

sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, dan literatur terkait sebagai data penunjang (Waruwu et al., 2025).

Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja ASN, digunakan analisis regresi linier berganda yang mampu mengidentifikasi pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F/ANOVA digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 40 Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata skor lingkungan kerja sebesar 48,30, motivasi kerja sebesar 47,40, kompensasi sebesar 67,58, dan kinerja pegawai sebesar 81,90.

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria valid dan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel di atas 0,9, yang menunjukkan konsistensi internal sangat tinggi. Uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 0,991 + 0,646X_1 + 0,696X_2 + 0,247X_3 + e$$

dengan R^2 sebesar 0,955, yang berarti 95,5% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN:

Tabel 1. Hasil Uji t (Partial Test)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t- hitung	Sig. (p-value)	Interpretasi
(Konstanta)	0,991	3,227	0,307	0,761	-
Lingkungan Kerja	0,646	0,296	2,182	0,036	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	0,696	0,289	2,405	0,021	Berpengaruh signifikan (paling dominan)
Kompensasi	0,247	0,110	2,257	0,030	Berpengaruh signifikan

Tabel 1 menunjukkan hasil uji t untuk masing-masing variabel independen terhadap kinerja ASN. Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara, dengan nilai signifikansi seluruh variabel di bawah 0,05. Motivasi kerja tercatat sebagai faktor paling dominan dengan nilai koefisien beta tertinggi dan nilai signifikansi paling rendah ($p = 0,021$), diikuti oleh lingkungan kerja ($p = 0,036$) dan kompensasi ($p = 0,030$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, serta pemberian kompensasi yang sesuai secara individual akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja ASN.

Tabel 2. Hasil Uji F / ANOVA

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.	Interpretasi
Regression	11802,968	3	3934,323	257,224	0,000	Signifikan (simultan)
Residual	550,632	36	15,295			
Total	12353,600	39				

Tabel 2 menyajikan hasil uji F atau ANOVA yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja ASN. Nilai F sebesar 257,224 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat temuan bahwa ketiga variabel tersebut, apabila dikelola secara terpadu, mampu menjelaskan perubahan kinerja ASN dalam organisasi secara substansial.

Tabel 3. Model Summary / Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Interpretasi
1	0,977	0,955	0,952	3,91092	95,5% variasi kinerja dijelaskan model

Tabel 3 menampilkan hasil Model Summary dari analisis regresi, di mana nilai R Square sebesar 0,955 menunjukkan bahwa 95,5% variasi pada kinerja ASN dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi yang digunakan dalam model penelitian ini. Hanya 4,5% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square yang juga tinggi (0,952) menandakan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam memprediksi kinerja ASN di

lingkungan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi tinggi, dan kompensasi memadai berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, semangat, dan produktivitas pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh (Gorang et al., 2022; Pramestya et al., 2023), yang menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja secara signifikan berkorelasi dengan hasil kerja di sektor publik.

Motivasi menjadi faktor dominan dalam penelitian ini. Hal ini selaras dengan penelitian oleh (Hanafi et al., 2018; Jamil & Hidayat, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam mendorong kinerja optimal, terutama di lingkungan birokrasi yang kompleks. Penelitian oleh (Al-Musadieq et al., 2018; Syam Sinaga et al., 2020) juga menegaskan pentingnya motivasi sebagai prediktor utama kinerja pegawai sektor publik di Asia Tenggara.

Dari sisi kompensasi, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Bolung et al., 2018; Poluakan et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover. Studi oleh (Davison, 2004; Harpis & Bahri, 2020) pada instansi pemerintahan menunjukkan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja mampu mendorong pegawai untuk mencapai target organisasi.

Secara simultan, temuan ini memperkuat hasil meta-analisis oleh (Khurniawan et al., 2023; Pramestya et al., 2023) bahwa pengelolaan lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara terintegrasi memberikan dampak positif pada kinerja organisasi sektor publik. Studi longitudinal oleh (SG et al., 2023) juga menegaskan pentingnya interaksi ketiga faktor tersebut dalam membangun budaya kerja yang produktif, efektif, dan responsif terhadap perubahan.

Beberapa penelitian terbaru juga memberikan perspektif penting. Menurut (Presilawati et al., 2022) faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja dan kompensasi berperan sebagai penengah antara kebijakan manajemen dan hasil kinerja ASN. Sementara itu, menekankan bahwa motivasi menjadi kunci dalam menjaga loyalitas dan komitmen pegawai di tengah dinamika perubahan kebijakan pemerintah. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari (Jabbi & Khrisna Sawitri, 2025; Shokef & Erez, 2006), yang menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang mendukung, motivasi yang terjaga, dan kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kepercayaan diri pegawai, memperkuat sense of belonging, serta menurunkan risiko stres kerja.

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan, sebagaimana diusulkan oleh (Rumambi et al., 2019; Surya Atmaja et al., 2020), yang menyebutkan bahwa perbaikan sistem manajemen berbasis integrasi faktor internal dan eksternal organisasi berkontribusi pada sustainabilitas kinerja ASN. Temuan serupa dilaporkan oleh (Hanafi et al., 2018; Nursam, 2017), di mana strategi pengembangan motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan determinan utama keberhasilan reformasi birokrasi. Dengan demikian, penelitian ini mampu menjawab hipotesis bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN, dengan motivasi sebagai faktor paling dominan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi ilmiah dalam pemahaman pengelolaan ASN pada instansi pemerintah daerah baru, dan dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mendorong peningkatan kinerja ASN, diikuti oleh lingkungan kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance Of Pt. Pln Batam. *Dimensi*, 8(2), 372–385.
- Arioen, R., Ahmaludin, H., Junaidi, J., Indriyani, I., & Wisnaningsih, W. (2023). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN* (1st ed.). CV.Eureka Media Aksara.
- Beno, J., & Dody Nata, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo Ii Teluk Bayur PADANG. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1), 61–74.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). The Effect Of Training And Compensation To Employee Performance At Bpmpd Province North Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Davison, J. (2004). Sacred vestiges in financial reporting: Mythical readings guided by Mircea Eliade. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(3), 476–497.

<https://doi.org/10.1108/09513570410545821>

- Gorang, A. F., Hermanyanti, H., Luisa Peny, T. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). Sumber Daya Manusia Papua: Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Pada Kinerja Pegawai. *Nobel Managment Review*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Jabbi, E., & Khrisna Sawitri, D. (2025). Supply Chain Resilience in the Cocoa Industry Amid Global Disruptions: A Comparative Case Study of Ghana and Côte d'Ivoire. *Proceedings of 8th International Conference of Economic, Business and Government Challenges*, 8(1), 7–24.
- Jamil, S., & Hidayat, D. (2022). Seminar Nasional Riset Ekonomi dan Bisnis 2022 Fakultas Ekonomi-UNISLA Lamongan. *Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Khurniawan, D., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jamas: Journal Of Applied Management and Accounting Science*, 5(1), 52–51. <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Pereira, L., & Hanggari Citra Rini, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Eksternal Dan Lingkungan Internal Terhadap Kinerja Ukm Melalui Keunggulan Bersaing Pada UKM di Kota Sorong. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(3), 162–169.
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665.

- <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Pratiwi, W., & Asri Kartika, A. (2019). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. *Wahana*, 22(1), 50–60.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RD*. Saba Jaya.
- Rumambi, H., Kaparang, R., Lintong, J., & Tangon, J. (2019). The Building Blocks to Construct Financial Statement of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) of Rice Farmers Groups. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 9(4), 1. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v9-i4/6627>
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- SG, H., Fauzia, M., Srisantyorini, T., Pudyastuti, E., & Kusumawati, F. (2023). Analisis Pelatihan Dan Budaya Kerja Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Perawat Rumah Sakit X. *Environmental Occupational Health and Safety*, 4(1), 66–74.
- Shokef, E., & Erez, M. (2006). Global Work Culture and Global Identity, as a Platform for a Shared Understanding in Multicultural Teams. In *Research on Managing Groups and Teams* (Vol. 9, pp. 325–352). [https://doi.org/10.1016/S1534-0856\(06\)09013-X](https://doi.org/10.1016/S1534-0856(06)09013-X)
- Supardi, E., Andriyan, Y., Sanaba, H. F., & Pemerintahan, I. (2023). Pengaruh Servant Leadersip terhadap Kinerja Pegawai. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 64–72.
- Surya Atmaja, D., Politeknik Negeri Pontianak, A., Fauziah, I., Nur Zaroni, A., & Yusuf, M. (2020). *Multicultural Education Actualization Of Performance Management Models For The Development Of Human Resources Quality, Economic Potential, And Financial Governance Policy In Indonesia Ministry Of Education Multicultural Education*.
- Syafrina Putri, N., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Syam Sinaga, A., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). The Role of Work Motivation in Employee Performance at the North Tanjungbalai District Office of Tanjung Balai City. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Yuningsih, N. (2017). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154.