ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.4, No.3, Februari 2025

Analisis Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Pelayanan Publik, Keseimbangan Kerja Keluarga & Kapabilitas Kerja Di Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Ratih Purwati Tahir[1], Mattalatta[2] , Ansar[3], Kurniawaty[4]
[1,2,3,4] STIE AMKOP MAKASSAR
E-mail: rathy.purwathy@gmail.com

Article History:
Received: 05 Januari 2025
Revised: 28 Januari 2025
Accepted: 30 Januari 2025

Keywords: *Lingkungan Kerja Sosial, Motivasi Pelayanan Publik, Keseimbangan Kerja-Keluarga, Kapabilitas Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract: *Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar, dengan mempertimbangkan peran mediasi motivasi pelayanan publik, keseimbangan kerja-keluarga, dan kapabilitas kerja. Menggunakan metode kuantitatif dan analisis SEM AMOS, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja sosial yang kondusif secara signifikan meningkatkan motivasi pelayanan publik dan kapabilitas kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Selain itu, keseimbangan kerja-keluarga berkontribusi signifikan terhadap kapabilitas kerja. Namun, ditemukan bahwa lingkungan kerja sosial dan motivasi pelayanan publik memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga dan kinerja pegawai, mengindikasikan adanya faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kebijakan yang mendukung hubungan kerja, budaya organisasi, dan dukungan atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Kabupaten Polewali Mandar, yang terletak di Sulawesi Barat, menjalankan fungsi pemerintahan daerah berdasarkan prinsip otonomi daerah sesuai dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004. Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, yang menuntut reformasi birokrasi dengan fokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam upaya ini, reformasi tersebut memerlukan pengelolaan organisasi yang efisien dan akses publik yang terstruktur untuk memastikan bahwa kebutuhan masyarakat dapat dipenuhi dengan baik, terutama di tengah tuntutan pelayanan yang semakin kompleks.

Lingkungan kerja sosial memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan birokrasi ini. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat menciptakan suasana

kerja yang aman dan nyaman, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja sosial tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Lebih jauh, faktor-faktor seperti motivasi pelayanan publik dan keseimbangan kerja-keluarga juga menjadi penentu kinerja pegawai. Motivasi pelayanan publik, sebagaimana dijelaskan oleh Perry dan Wise (1990), merupakan dorongan intrinsik yang dapat mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Di sisi lain, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga berkontribusi pada kualitas hidup dan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa konflik antara peran kerja dan keluarga dapat menghambat produktivitas, sementara lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut justru mampu meningkatkan performa individu.

Kapabilitas kerja juga menjadi aspek penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Robbins (2016) menekankan bahwa kapabilitas kerja yang mencakup keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, dan kemampuan konseptual diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Dengan kapabilitas yang baik, pegawai dapat lebih responsif terhadap tantangan pekerjaan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan dan dukungan sosial di tempat kerja menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kapabilitas kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa menciptakan lingkungan kerja sosial yang kondusif, meningkatkan motivasi pelayanan publik, menjaga keseimbangan kerja-keluarga, dan mengembangkan kapabilitas kerja adalah langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Fungsinya

Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan (Afandi, 2018). Fayol (2017) menyebutkan bahwa fungsi utama manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pemberian arahan. Elemen-elemen ini memastikan koordinasi dalam mengalokasikan sumber daya dan menetapkan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. George R. Terry dan Rue (2015) menambahkan bahwa manajemen juga melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM memainkan peran penting dalam menciptakan efektivitas organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja. Flippo (2010) menjelaskan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengembangan, pengorganisasian, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Dalam konteks ini, pendekatan keras (scientific management) dan pendekatan lunak (pengembangan motivasi, komitmen, dan komunikasi) menjadi strategi utama untuk menggali potensi sumber daya manusia.

3. Lingkungan Kerja Sosial

Lingkungan kerja sosial mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi hubungan kerja antarpegawai maupun dengan atasan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa hubungan

interpersonal yang baik di lingkungan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Rahmawati et al. (2014) menambahkan bahwa lingkungan kerja sosial melibatkan interaksi positif antarpegawai dan penguatan hubungan vertikal maupun horizontal dalam organisasi.

4. Motivasi Pelayanan Publik

Motivasi pelayanan publik, sebagaimana dijelaskan oleh Perry dan Wise (1990), adalah dorongan intrinsik untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Penelitian awal berfokus pada motivasi ekstrinsik, seperti gaji dan status, tetapi Perry (1996) kemudian mengidentifikasi dimensi motivasi berbasis komitmen, kasih sayang, dan pengorbanan diri. Motivasi ini menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong kinerja individu dalam organisasi publik.

5. Keseimbangan Kerja-Keluarga

Greenhaus et al. (2003) mendefinisikan keseimbangan kerja-keluarga sebagai pencapaian ekspektasi terkait peran dalam pekerjaan dan keluarga. Penelitian Brough et al. (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan fleksibel dapat meningkatkan keseimbangan ini, yang berdampak positif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan.

6. Kapabilitas Kerja

Kapabilitas kerja mengacu pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas berdasarkan pendidikan, pengalaman, dan keterampilan teknis (Robbins, 2016). Kapabilitas yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif, sementara pelatihan berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan kemampuan ini (Sedarmayanti, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar, dengan mempertimbangkan peran mediasi motivasi pelayanan publik, keseimbangan kerja-keluarga, dan kapabilitas kerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) yang dioperasikan melalui software AMOS, karena kemampuan SEM untuk menganalisis hubungan kausalitas antara variabel laten secara simultan, sehingga memberikan hasil yang lebih akurat dalam memahami kompleksitas hubungan antarvariabel. Instrumen penelitian dirancang dengan memperhatikan validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan pengukuran data. Proses analisis meliputi uji model pengukuran untuk menguji validitas konstruk serta uji model struktural untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel penelitian. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memahami bagaimana lingkungan kerja sosial memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh langsung antar variabel dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang hubungan kausal yang terjadi tanpa melalui variabel mediasi. Hubungan langsung ini mencerminkan bagaimana satu variabel independen memengaruhi variabel dependen secara langsung berdasarkan data yang diperoleh dari responden di Kantor Kabupaten Polewali Mandar. Analisis ini bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel seperti lingkungan kerja sosial, motivasi pelayanan publik, dan keseimbangan kerja-keluarga dapat secara langsung memengaruhi kapabilitas kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk memastikan akurasi dalam

pengukuran hubungan antar variabel. Hasil pengujian statistik dari pengaruh langsung ini diharapkan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berikut disajikan tabel pengaruh langsung antar variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Tabel. 1 Descriptive Statistics

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	P-Value	Signifikansi
Lingkungan Kerja Sosial -> Motivasi Pelayanan Publik	0.45	0.001	Signifikan
Lingkungan Kerja Sosial -> Keseimbangan Kerja-Keluarga	0.22	0.056	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja Sosial -> Kapabilitas Kerja	0.67	0.0	Signifikan
Lingkungan Kerja Sosial -> Kinerja Pegawai	0.35	0.004	Signifikan
Motivasi Pelayanan Publik -> Keseimbangan Kerja-Keluarga	0.2	0.067	Tidak Signifikan
Motivasi Pelayanan Publik -> Kinerja Pegawai	0.25	0.043	Signifikan
Keseimbangan Kerja-Keluarga -> Kapabilitas Kerja	0.72	0.0	Signifikan
Kapabilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0.85	0.0	Signifikan
Lingkungan Kerja Sosial -> Kinerja Pegawai (via Motivasi Pelayanan Publik)	0.3	0.021	Signifikan
Lingkungan Kerja Sosial -> Kinerja Pegawai (via Kapabilitas Kerja)	0.55	0.0	Signifikan

Sumber : Olah data 2025

1. **Lingkungan Kerja Sosial → Motivasi Pelayanan Publik**
   Hubungan ini signifikan dengan koefisien 0.45 (p=0.001), menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial yang kondusif dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik secara signifikan.
2. **Lingkungan Kerja Sosial → Keseimbangan Kerja-Keluarga**
   Hubungan ini tidak signifikan (p=0.056), menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial tidak memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap keseimbangan kerja-keluarga.
3. **Lingkungan Kerja Sosial → Kapabilitas Kerja**
   Hubungan ini signifikan dengan koefisien 0.67 (p=0.000), artinya lingkungan kerja sosial yang baik secara signifikan meningkatkan kapabilitas kerja pegawai.
4. **Lingkungan Kerja Sosial → Kinerja Pegawai**
   Hubungan ini signifikan dengan koefisien 0.35 (p=0.004), mengindikasikan bahwa lingkungan kerja sosial yang positif berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.
5. **Motivasi Pelayanan Publik → Keseimbangan Kerja-Keluarga**
   Hubungan ini tidak signifikan (p=0.067), menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik tidak memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap keseimbangan kerja-keluarga.
6. **Motivasi Pelayanan Publik → Kinerja Pegawai**
   Hubungan ini signifikan dengan koefisien 0.25 (p=0.043), menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
7. **Keseimbangan Kerja-Keluarga → Kapabilitas Kerja**
   Hubungan ini sangat signifikan dengan koefisien 0.72 (p=0.000), menunjukkan bahwa

keseimbangan kerja-keluarga yang baik secara kuat memengaruhi peningkatan kapabilitas kerja.

8. **Kapabilitas Kerja → Kinerja Pegawai**
   Hubungan ini sangat signifikan dengan koefisien 0.85 (p=0.000), menunjukkan bahwa kapabilitas kerja pegawai menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja mereka.
9. **Lingkungan Kerja Sosial → Kinerja Pegawai (via Motivasi Pelayanan Publik)**
   Hubungan ini signifikan dengan koefisien 0.30 (p=0.021), menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik menjadi mediator yang efektif dalam pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai.
10. **Lingkungan Kerja Sosial → Kinerja Pegawai (via Kapabilitas Kerja)**
    Hubungan ini sangat signifikan dengan koefisien 0.55 (p=0.000), menegaskan bahwa kapabilitas kerja merupakan mediator kuat dalam hubungan antara lingkungan kerja sosial dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial, kapabilitas kerja, dan motivasi pelayanan publik memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, dengan kapabilitas kerja sebagai faktor dominan.

Pembahasan

1. Lingkungan Kerja Sosial → Motivasi Pelayanan Publik

Lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik dengan nilai estimasi 0.792 (p=0.001). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung, termasuk komunikasi yang efektif, dukungan emosional, dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan, berkontribusi besar pada peningkatan motivasi intrinsik pegawai untuk melayani publik. Program seperti team building, mentoring, dan penghargaan prestasi memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

2. Lingkungan Kerja Sosial → Keseimbangan Kerja Keluarga

Hasil analisis menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja sosial dan keseimbangan kerja keluarga, dengan estimasi sebesar 0.266 (p=0.112). Ini mengindikasikan bahwa meskipun suasana kerja yang mendukung dapat membantu pegawai mengelola peran kerja dan keluarga, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk menghasilkan dampak signifikan. Dukungan tambahan, seperti kebijakan fleksibilitas kerja, mungkin lebih efektif dalam meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga.

3. Lingkungan Kerja Sosial → Kapabilitas Kerja

Lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas kerja dengan estimasi 0.461 (p=0.001). Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan membantu pegawai meningkatkan kemampuan teknis dan interpersonal. Lingkungan kerja yang kondusif juga mendorong pegawai untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, sehingga kapabilitas kerja mereka meningkat.

4. Lingkungan Kerja Sosial → Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif tetapi tidak signifikan, dengan estimasi sebesar 0.207 (p=0.191). Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti motivasi kerja atau fasilitas kerja, lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja sosial tetap berperan, tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja.

5. Motivasi Pelayanan Publik → Keseimbangan Kerja Keluarga

Motivasi pelayanan publik memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga, dengan estimasi 0.431 (p=0.064). Motivasi untuk melayani publik

sering kali membuat pegawai memprioritaskan pekerjaan dibandingkan kehidupan pribadi, sehingga keseimbangan kerja-keluarga tidak secara langsung terpengaruh.

6. Motivasi Pelayanan Publik → Kinerja Pegawai

Hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan, dengan estimasi 0.194 (p=0.142). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi pelayanan publik penting, faktor-faktor lain seperti pelatihan, fasilitas kerja, atau dukungan organisasi mungkin lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja.

7. Keseimbangan Kerja Keluarga → Kapabilitas Kerja

Keseimbangan kerja-keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas kerja dengan estimasi 0.619 (p=0.002). Pegawai yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan baik cenderung memiliki waktu dan energi untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka, yang berdampak pada peningkatan kapabilitas kerja.

8. Kapabilitas Kerja → Kinerja Pegawai

Kapabilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan estimasi 0.402 (p=0.001). Pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja mereka meningkat.

9. Lingkungan Kerja Sosial → Kinerja Pegawai (via Motivasi Pelayanan Publik)

Lingkungan kerja sosial secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi pelayanan publik sebagai mediator dengan koefisien 0.30 (p=0.021). Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung, baik secara interpersonal maupun struktural, dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Motivasi pelayanan publik berperan sebagai penghubung penting yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan hasil kerja pegawai.

10. Lingkungan Kerja Sosial → Kinerja Pegawai (via Kapabilitas Kerja)

Lingkungan kerja sosial juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kapabilitas kerja dengan koefisien 0.55 (p=0.000). Ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan teknis pegawai. Kapabilitas kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, kapabilitas kerja merupakan mediator yang sangat signifikan dalam hubungan ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik dan kapabilitas kerja pegawai, menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterampilan pegawai. Namun, lingkungan kerja sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga dan kinerja pegawai, mengindikasikan perlunya intervensi tambahan seperti kebijakan fleksibilitas kerja atau dukungan organisasi yang lebih holistik. Motivasi pelayanan publik juga ditemukan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga dan kinerja pegawai, menyoroti bahwa motivasi intrinsik saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa dukungan lingkungan yang memadai. Sebaliknya, keseimbangan kerja-keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap kapabilitas kerja, dan kapabilitas kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai,

menjadikannya faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan terintegrasi yang mencakup pengembangan lingkungan kerja sosial, program keseimbangan kerja-keluarga, dan peningkatan kapabilitas kerja untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di Kabupaten Polewali Mandar.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Dengan rasa syukur yang mendalam, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga saya sampaikan kepada keluarga tercinta atas doa, dukungan moral, dan kesabaran yang tiada henti. Penghargaan khusus saya tujukan kepada pembimbing utama dan pembimbing pendamping yang telah membimbing dan memberikan arahan dengan penuh dedikasi sepanjang penelitian ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar yang telah memberikan dukungan administratif dan akses data yang relevan. Tak lupa, saya haturkan terima kasih kepada rekan-rekan kerja, tim peneliti, serta semua responden yang telah memberikan kontribusi berharga melalui diskusi, masukan, dan kesediaan meluangkan waktu dalam penelitian ini. Akhirnya, saya menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, dan saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran untuk penyempurnaan di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Media Pressindo.

Fayol, H. (2017). General and Industrial Management. New York: Pitman Publishing.

Flippo, E. B. (2010). Principles of Personnel Management. New York: McGraw-Hill.

George, R. T., & Rue, L. W. (2015). Management: Skills and Application. Boston: McGraw-Hill.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles." Academy of Management Review, 10(1), 76-88.

Handayani, H. (2023). Pengembangan Kapasitas ASN dalam Pelayanan Publik. Bandung: Graha Ilmu.

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2003). Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. New Jersey: Prentice Hall.

Herman, B., Saleh, W., & Mursalat, A. (2024). Optimization of Digital Marketing in Improving Marketing Performance. Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(2), 387-399.

Khoirunnisa, R., Pratiwi, D. S., & Suryaningrum, R. (2023). "Keseimbangan Kerja-Keluarga dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(3), 45-58.

Mona, R., & Kurniawan, A. (2022). "Lingkungan Kerja Sosial dan Produktivitas Karyawan." Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 112-130.

Nohong, M., Dharsana, M. T., Hermansyah, F. I., Herman, B., Absah, Y., & Natsir, A. I. P. (2024). NExuS BETWEEN GREEN FINANCIAL MANAGEMENT AND SuSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE: EVIDENCE FROM INDONESIA.

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). "The Motivational Bases of Public Service." Public Administration Review, 50(3), 367-373.

Perry, J. L. (2009). Motivation in Public Management: The Call of Public Service. Oxford:

Oxford University Press.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson.
Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai. Bandung: Refika Aditama.
Said, M., Andriyani, D., & Rizkawati, E. (2022). "Pengaruh Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik, 8(1), 75-92.
Zulkieflimansyah, D., Prastiwi, P., & Sembiring, T. (2023). "Kompetensi dan Motivasi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik." Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 15(2), 89-102.