

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Firman Bayu Asmara<sup>1</sup>, Iwan Satibi<sup>2</sup>**  
**<sup>1,2</sup> Universitas Pasundan, Bandung**

**Email:**

[\(frmnbayu020495@yahoo.com\)](mailto:frmnbayu020495@yahoo.com)<sup>1</sup>

[\(iwan.satibi71@gmail.com\)](mailto:iwan.satibi71@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Aim of research is to examine (1) effect of motivation on employee performance in R&D agency in Bandung, (2) effect of work discipline on employee performance in R&D agency in Bandung, and (3) combined effect of motivation and work discipline on employee performance in R&D agency in Bandung. Quantitative methods are used in this research. The subjects of this study were 50 employees of the Regional Development Planning, Research and Development Agency of the Regency of Bandung. Data was collected by means of questionnaires and analysis was done by means of different linear techniques. The results of this study are (1) if calculation result of  $t$  count  $7.745 > t$  table value  $2.012$ ,  $H_a$  is accepted, (2) if calculation result of  $t$  count  $8.050 > t$  table value  $2.2012$ ,  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that work discipline affects the performance of employees and (3) from the hypothesis test where Sig F is obtained at  $0.000 < 0.05$  with F count  $(65.895) > F$  table  $(3.196)$ , then  $H_a$  is accepted. To conclude, motivation and work discipline together affect employee performance in Bandung Regency.

**Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Employee Performance.**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari pelayanan yang diberikan oleh organisasi sektor publik dan mereka memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang berorientasi pada kepentingan publik. Sumberdaya Manusia selaku pelaksana pelayanan memegang peranan penentu dalam keberhasilan pelaksanaan pelayanan pemerintah untuk itu dibutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang baik demi mencapai tujuan organisasi. (Stahl et al., 2020) menyatakan manajemen sumberdaya secara berkelanjutan merupakan bentuk upaya yang dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab instansi kepada para pegawainya. Pegawai selaku sumberdaya utama dalam birokrasi pemerintahan memegang peranan utama dalam pelaksanaan pelayanan pemerintahan, dimana kontribusi pegawai memegang peranan dominan sebagai penghasil kinerja organisasi. Kinerja organisasi dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku atau pelaksana dalam organisasi yang mencapainya tujuan produktivitas dalam organisasi. Mengingat pentingnya peran karyawan dalam perusahaan, maka kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya haruslah sistematis dan baik.

Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu motivasi dan disiplin kerja, dimana motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil yang diinginkan, motivasi yang baik akan menghasilkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pelanggan dan peningkatan kreativitas dan inovasi sumber daya manusia dalam organisasi. Kemudian, Disiplin adalah kemampuan untuk secara konsisten mengikuti peraturan dan tanggung jawab kerja dan akan mempengaruhi kinerja individu karyawan dan organisasi. Motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dalam organisasi saling berkaitan satu sama lain, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Bandung, Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah, yang sebelumnya dikenal sebagai Bappelitbangda Kabupaten Bandung, bertanggung jawab untuk mendorong pembangunan masyarakat Kabupaten Bandung yang terdidik, bersemangat, religius, dan sukses. Dengan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah dan mengembangkan inovasi, kearifan lokal, dan wawasan lingkungan; dengan mendorong daya saing daerah; dengan menyediakan layanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan merata. Mengelola tata pemerintahan secara optimal dan profesional berlandaskan nilai-nilai keagamaan, serta meningkatkan kesejahteraan Masyarakat secara adil. Bappelitbangda Kabupaten Bandung berperan penting dalam penyelenggaraan *Good Governance* di Kabupaten Bandung dengan menjaga akuntabilitas manajemen public di kabupaten Bandung.

Produktivitas pegawai yang sesuai dengan standar Bappelitbangda Kabupaten Bandung yang diukur dari hasil kerja, kualitas kerja, kemampuan beradaptasi, kemampuan bekerja sama dalam tim, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memecahkan masalah, inisiatif dan motivasi, penilaian pegawai, dan pengembangan diri pegawai merupakan hal yang menentukan kinerja pegawai. (Erlianti & Fajrin, 2021) menyatakan pencapaian kinerja organisasi public dapat diketahui melalui responibilitas, akuntabilitas dan produktivitas pegawai. Namun secara empiris kinerja pelayanan Bappelitbangda Kabupaten Bandung belum berjalan dengan cukup optimal dikarenakan beberapa fenomena yakni (1) rendahnya disiplin dan integritas pegawai Bappelitbangda Kabupaten Bandung (2) kondisi peralihan pasca pandemic Covid-19 yang membuat produktivitas kinerja pegawai melemah. Serta (3) *Overlapping Kewenangan Pasca Pandemi Covid-19* yang menghambat koordinasi dan efisiensi dalam pelayanan publik Bappelitbangda Kabupaten Bandung. Berdasarkan fenomena tersebut, maka dilakukan penelitian mendalam yang berjudul Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap hasil kerja staf di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari berbagai sumber yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dalam sektor public motivasi mengacu pada psikologi sumberdaya manusia yang secara empiris mempengaruhi procedural, komitmen dan pelaksanaan kerja sumberdaya manusia sebagai pegawai sektor public (Wright, 2001). (Perry, 2021) menyatakan motivasi pelaku pelayanan

public mencerminkan siapa dan apa yang mereka lakukan. Motivasi kerja pegawai merupakan variable penting yang mampu mendorong pengembangan karir dan peningkatan kerja pegawai (Park & Lee, 2020). Motivasi kerja merupakan hal penting yang membuat fokus seseorang memiliki dampak dan hasil yang dapat dikontribusikan bagi Masyarakat. Motivasi kerja merupakan konsep yang mempunyai beberapa sisi yang dipengaruhi oleh factor-faktor yakni budaya, sosial, dan ekonomi. Motivasi merupakan suatu keinginan atau dorongan kuat yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang (Fareed & Su, 2022).

Motivasi pegawai dalam sektor public merupakan keinginan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal yang tentu saja berdampak pada pelaksanaan pelayanan dan kebijakan public. Motivasi kerja merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan evaluasi tujuan secara berkala dan mempertahankan hasil evaluasi keseimbangan kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri individu yang dilepaskan oleh kekuatan eksternal, pada dasarnya dalam bentuk kompensasi finansial dan nonfinansial yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap hasil kinerja, (Abulof, 2017; Maslow, 1943) menyatakan motivasi manusia terbentuk atas dasar hierarki lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu: (1) kebutuhan psikologis, rasa lapar, haus, dan perlindungan (sandang dan pangan), (2) rasa aman, (3) afiliasi dan kasih sayang, (4) penghargaan, (5) aktualisasi diri..

### **Disiplin Kerja**

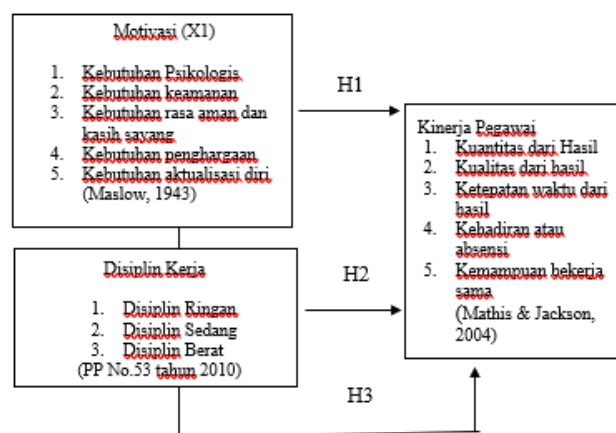
Disiplin adalah suatu bentuk keinginan atau kesadaran seseorang untuk mentaati aturan dan standar dalam organisasi (Goedurov, 2020). (Johnston Miller, 2012) menyatakan secara kompleks disiplin kerja dalam studi birokrasi pemerintahan merupakan upaya manajerial yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi birokrasi. Disiplin kerja pegawai merupakan bentuk komitmen dan partisipasi pegawai dalam menjaga atau meningkatkan produktivitas suatu organisasi(Thanh & Quang, 2022). Dalam pelaksanaan pelayanan publik disiplin kerja menjadi fokus utama dalam mempertahankan produktivitas dan peningkatan kinerja pelaksana pelayanan (McDonald et al., 2022). Disiplin kerja merupakan salah satu pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi (Saputra & M. Rizky Mahaputra, 2022). Disiplin kerja merupakan gambaran perilaku individu dalam lingkungan kerja yang menggambarkan ketaatan terhadap waktu dan aturan, tanggung jawab, ketekunan, keseriusan pengelolaan waktu, dan memiliki etika kerja. Sikap disiplin kerja yang kuat akan sangat berdampak terhadap pencapaian kerja dan reputasi seseorang.

Peraturan Pemerintah No. 53/2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur tentang disiplin dalam birokrasi pemerintahan. Pasal 1 menyatakan bahwa disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan, serta bersedia dijatuhi hukuman disiplin apabila ia melanggarnya. Ada beberapa tingkatan hukuman disiplin menurut Pasal 7 sebagai berikut: (1) Hukuman disiplin ringan; (2) Hukuman disiplin sedang; (3) Hukuman disiplin berat.

## Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan penilaian dan evaluasi kinerja pekerjaan pegawai atau sumberdaya manusia, dalam sektor public kinerja pegawai berkenaan dengan pengelolaan dan pengevaluasian untuk meningkatkan efisiensi Lembaga pemerintahan dan memastikan pegawai pemerintahan mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada masyarakat. (Ciobanu et al., 2019) menyatakan kinerja pegawai dalam sektor public ditentukan oleh manajemen sumberdaya manusia yang berfokus pada motivasi dan kedisiplinan pegawai. Kinerja pegawai menceminkan kualitas dalam organisasi pemerintah terutama dalam pelaksanaan pelayanan yang berkualitas dan berintegritas (Sugiarti et al., 2021). (Audenaert et al., 2019) menyatakan kinerja pegawai sektor publik merupakan upaya manajemen yang berfokus pada konsistensi dan kontribusi pegawai dalam organisai sektor publik. Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu, yang dapat dibandingkan, diukur dan dievaluasi. Pengelolaan kinerja pegawai di sektor publik merupakan isu penting yang akan mempengaruhi efisiensi dan pencapaian tujuan pemberian layanan. (Nagtegaal, 2021) menyatakan Ada beberapa karakteristik kinerja yang baik: beralasan, konsisten, akurat, efektif, menantang, fokus, disiplin, sistematis, dapat dicapai, konsensus, tepat waktu, dan kolaboratif. (Mathis & Jackson, 2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari (1) kuantitas hasil, (2) kualitas hasil, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran atau ketidakhadiran, (5) kemampuan bekerja sama.

## Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

## Hipotesis

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bandung.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bandung.

## Metode Penelitian

Metode penelitian adalah prosedur yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. (Babones, 2016) menyatakan bahwa metode penelitian ilmiah sosial adalah metode untuk mendeskripsikan pemahaman filosofis, retorika dan fenomena sosial yang berlaku. Metode yang digunakan untuk menemukan tujuan penelitian ini adalah kuantitatif. (Darmawan, 2013) menyatakan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan melalui analisis statistic dasar untuk mengetahui suatu ilmu sosial atau pola perilaku. Metode penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data numerik dan menggunakan analisis statistic untuk menguji hipotesis atau mengidentifikasi pola, survei, eksperimen dan analisis data (Massazza et al., 2022).

Metode kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan melalui analisis dan evaluasi statistic dan perhitungan yang jelas (Serkan, 2021). Analisis data yang tepat sangat penting untuk penelitian. Melalui analisis yang tepat, interpretasi yang benar dan valid dapat dibuat. Selanjutnya, populasi dari penelitian ini adalah 50 orang pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi linier berganda melalui pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linier atau pengujian hipotesis terhadap variabel-variabel penelitian.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Scala Pengukuran
Motivasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Psikologis</li> <li>2. Kebutuhan Keamanan</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan Penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	Scala likert
Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Ringan</li> <li>2. Disiplin Sedang</li> <li>3. Disiplin Berat</li> </ol>	Scala likert
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas dari hasil</li> <li>2. Kualitas dari hasil</li> <li>3. Ketepatan waktu dari hasil</li> <li>4. Kebadiran atau absensi</li> <li>5. Kemampuan bekerjasama</li> </ol>	Scala likert

Sumber: data diolah, 2023

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Untuk tingkat validitas, perbandingannya adalah antara  $r$ -hitung dan  $r$ -tabel. (degrees of freedom) =  $n-k$  dengan signifikan ( $\alpha$ ) 5%. Dimana dalam penelitian ini  $df$  (degrees of freedom) =  $n-2 = 50-2 = 48$ , dengan signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0.05. Sehingga menghasilkan  $r = 0,532$ . Setiap item pada setiap variabel diuji tingkat validitasnya, dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan item yang dianggap tidak valid dihilangkan. Display data hasil uji validitas data variabel motivasi [X1], disiplin kerja [X2] dan prestasi kerja [Y] pada 50 responden pegawai

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung, diberikan 23 pernyataan. Hasil dari uji validitas tersebut adalah sebagai berikut.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Item-Total Statistics		Keterangan
		r-bitung	r-tabel	
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,534	0,532	Valid
	X1.2	0,724		Valid
	X1.3	0,601		Valid
	X1.4	0,644		Valid
	X1.5	0,549		Valid
	X1.6	0,667		Valid
	X1.7	0,584		Valid
	X1.8	0,760		Valid
	X1.9	0,594		Valid
	X1.10	0,795		Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,769	0,532	Valid
	X2.2	0,756		Valid
	X2.3	0,769		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,769	0,532	Valid
	Y2	0,615		Valid
	Y3	0,736		Valid
	Y4	0,590		Valid
	Y5	0,765		Valid
	Y6	0,618		Valid
	Y7	0,799		Valid
	Y8	0,631		Valid
	Y9	0,684		Valid
	Y10	0,540		Valid

Sumber: data hasil diolah, 2023

Hasil uji statistik diketahui Untuk masing-masing variabel, motivasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y), 23 pernyataan dinyatakan valid dalam hasil uji statistik pada tabel di atas, berdasarkan 50 responden..

### Hasil Uji Reliabilitas

Arikunto (2000) menyatakan teknik Cronbach's alpha digunakan untuk menguji reliabilitas, di mana suatu instrumen dianggap reliabel jika memiliki koefisien atau alpha sebesar 0,60 atau lebih..

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,842	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,640	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,863	0,60	Reliabel

Sumber: data hasil diolah, 2023

Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) = 0.842, Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) = 0.640, dan Kinerja (Y) = 0.863 semuanya berada di atas koefisien alpha 0.60, sesuai dengan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian

untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y) telah dianggap reliabel atau memenuhi standar.

**Hasil Uji Regresi Berganda**

**Tabel 4 Regresi linier berganda**

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1	(constant)	-9.001	4.405		-2.043	.047		
	Jumlah X1	.630	.081	.580	7.745	.000	.997	1.003
	Jumlah X2	1.904	.237	.603	8.050	.000	.997	1.003

a. Dependent Variabel: jumlah Y

Sumber: data hasil diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai konstanta koefisien motivasi kerja (X1) sebesar -9,001. Dan koefisien konstanta disiplin kerja (X2) sebesar 1,904, maka diketahui persamaan model regresinya adalah sebagai berikut

$$Y = -9.001 + 0,630X_1 + 1.904X_2$$

Dari persamaan ini kita dapat menyimpulkan:

1. Jika motivasi kerja (X1) meningkat sebesar 0,630 maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,630.
2. jika Disiplin kerja meningkat sebesar 1,904 maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,904.

Hasil uji-t statistik dijelaskan sebagai berikut berdasarkan Tabel 4:

1. H1 dapat diterima karena variabel insentif kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,745 ≥ 2,012 dan nilai sig. sebesar 0,000 ≤ 0,5. Menurut H1, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.
2. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 8,050 > 2,012 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 8,050 > 2,012 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H2 disetujui. Berdasarkan H2, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan hanya signifikan secara marginal.

**Hasil Uji F Statistik**

**Tabel 5 Hasil Uji F Statistik ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	589.417	2	294.709	65.895	.000 <sup>b</sup>
	Residual	210.203	47	4.472		
	Total	799.620	49			

a. Dependent Variable: Jumlah Y  
 b. Predictors: (Constant), Jumlah X2, Jumlah X1

Sumber: data hasil diolah, 2023



Nilai F hitung adalah  $65,895 \geq 3,196$  berdasarkan tabel, dan nilai sig. adalah  $0,000 \leq 0,5$ . Oleh karena itu, kami dapat menerima H3, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja..

### Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah.

### Daftar Pustaka

- Abulof, U. (2017). Introduction: Why We Need Maslow in the Twenty-First Century. *Society*, 54(6), 508–509. <https://doi.org/10.1007/s12115-017-0198-6>
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Babones, S. (2016). Interpretive Quantitative Methods for the Social Sciences. *Sociology*, 50(3), 453–469. <https://doi.org/10.1177/0038038515583637>
- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An Integrated Psycho-Sociological Perspective on Public Employees' Motivation and Performance. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. *JURNAL TERAPAN PEMERINTAHAN MINANGKABAU*, 1(1), 68–75. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1869>
- Fareed, M. Z., & Su, Q. (2022). Transformational Leadership and Project Success: A Mediating Role of Public Service Motivation. *Administration & Society*, 54(4), 690–713. <https://doi.org/10.1177/00953997211040466>
- Goedurov, R. (2020). Public Sector Organizations: Work Environment, Employee Behavior and Discipline. *International Journal Papier Public Review*, 1(2), 31–36. <https://doi.org/10.47667/ijppr.v1i2.17>
- Johnston Miller, K. (2012). *Chapter 1 The Future of the Discipline: Trends in Public Sector Management* (pp. 1–24). [https://doi.org/10.1108/S2045-7944\(2012\)0000001004](https://doi.org/10.1108/S2045-7944(2012)0000001004)



- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Massazza, A., Teyton, A., Charlson, F., Benmarhnia, T., & Augustinavicius, J. L. (2022). Quantitative methods for climate change and mental health research: current trends and future directions. *The Lancet Planetary Health*, 6(7), e613–e627. [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(22\)00120-6](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(22)00120-6)
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management* (10th ed.). Thomson International Student Edition.
- McDonald, B. D., Hall, J. L., O’Flynn, J., & van Thiel, S. (2022). The future of public administration research: An editor’s perspective. *Public Administration*, 100(1), 59–71. <https://doi.org/10.1111/padm.12829>
- Nagtegaal, R. (2021). The impact of using algorithms for managerial decisions on public employees’ procedural justice. *Government Information Quarterly*, 38(1), 101536. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101536>
- Park, J., & Lee, K.-H. (2020). Organizational politics, work attitudes and performance: the moderating role of age and public service motivation (PSM). *International Review of Public Administration*, 25(2), 85–105. <https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1750755>
- Perry, J. L. (2021). Public service motivation: Putting our intellectual capital to work. *Journal of Public Affairs Education*, 27(2), 123–125. <https://doi.org/10.1080/15236803.2020.1855696>
- Saputra, F., & M. Rizky Mahaputra. (2022). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 2(3), 105–114. <https://doi.org/10.38035/jlph.v2i3.91>
- Serkan, eti. (2021). *Research Anthology on Personal Finance and Improving Financial Literacy* (I. R. Management Association, Ed.). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8049-3>
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100708>
- Sugiarti, E., Finatariani, E., & Rahman, Y. T. (2021). EARNING CULTURAL VALUES AS A STRATEGIC STEP TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 221–230. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.270>
- Thanh, N. H., & Quang, N. Van. (2022). Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam’s Public Sector. *SAGE Open*, 12(2), 215824402210946. <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>

Wright, B. E. (2001). Public-Sector Work Motivation: A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(4), 559–586. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a003515>