

Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe

Delia Maghfi Hanifah¹, Rony Edward Utama²

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

ronyedward60@gmail.com²

E-mail Korespondensi : deliamaghfi8@gmail.com

Submitted: 24th January 2026 | **Edited:** 24th February 2026 | **Issued:** 01st April 2026

Cited on: Hanifah, D. M., & Utama, R. E. (2026). Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2), 600-606.

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in ensuring organizational effectiveness, particularly in higher education institutions that implement distance learning systems. In practice, employee performance is often influenced by both technical and psychological factors, such as time management and work motivation. However, empirical studies that examine these factors simultaneously within distance learning based universities remain limited. This study aims to analyze the effect of time management and work motivation on employee performance at the Pondok Cabe Branch of the Open University. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all 50 employees at the Pondok Cabe Branch, and a saturated sampling technique was applied. Data were collected through structured questionnaires using a five-point Likert scale. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings indicate that time management has a positive but statistically insignificant effect on employee performance. In contrast, work motivation shows a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, time management and work motivation jointly influence employee performance. These results suggest that work motivation is a more dominant factor in enhancing employee performance within a structured organizational system. The study provides practical insights for human resource management strategies in distance learning based higher education institutions.

Keywords: Time Management, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk pada institusi pendidikan tinggi. Dalam konteks perguruan tinggi, kinerja pegawai tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memengaruhi kualitas layanan akademik dan administratif yang dirasakan oleh mahasiswa. Tantangan tersebut menjadi semakin kompleks pada perguruan tinggi yang menerapkan sistem pembelajaran jarak jauh, di mana efektivitas layanan sangat bergantung pada ketepatan waktu, koordinasi kerja, dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Universitas Terbuka sebagai perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan pembelajaran jarak jauh memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan perguruan tinggi konvensional. Sistem kerja yang terstandarisasi, penggunaan teknologi

informasi secara intensif, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat menuntut pegawai untuk memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks ini menjadi penting untuk dikaji secara empiris.

Secara teoretis, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat teknis maupun psikologis. Manajemen waktu merupakan salah satu faktor teknis yang mencerminkan kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan memanfaatkan waktu secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai (Hidayanto, 2019; Putra & Wibowo, 2021). Namun, dalam organisasi yang telah memiliki sistem dan prosedur kerja yang baku, pengaruh manajemen waktu secara individual terhadap kinerja masih menunjukkan hasil yang beragam.

Selain manajemen waktu, motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan kesediaan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor organisasi, termasuk sektor pendidikan (Nurhayati & Supardi, 2020; Prasetyo & Handayani, 2022). Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik serta memiliki tingkat disiplin dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja secara terpisah atau dilakukan pada sektor pemerintahan dan perusahaan swasta. Penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks perguruan tinggi berbasis pembelajaran jarak jauh masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan temuan yang tidak selalu konsisten, tergantung pada karakteristik organisasi dan sistem kerja yang diterapkan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya terkait bagaimana peran manajemen waktu dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai pada institusi pendidikan tinggi dengan sistem pembelajaran jarak jauh. Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dengan menempatkan konteks organisasi yang telah memiliki sistem kerja terstandarisasi sebagai latar empiris, sehingga memungkinkan ditemukannya perspektif baru mengenai kekuatan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pengelola institusi pendidikan tinggi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam pencapaian tujuan dan kualitas pelayanan yang diberikan. Nurhayati dan Supardi (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya, Suyanto, Paramata, dan Abdul (2019) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai pencapaian hasil kerja yang mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan atau kegiatan program yang dihasilkan oleh individu, tim, maupun organisasi, dengan mempertimbangkan kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang dimiliki, dan dilaksanakan berdasarkan tanggung jawab, tujuan, visi, misi, serta standar dan waktu yang telah ditetapkan dengan prinsip moral dan etika.

Kinerja ditunjukkan baik melalui hasil pekerjaan yang dicapai maupun cara pelaksanaan pekerjaan tersebut, yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, kinerja perlu diukur secara objektif agar dapat menggambarkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat Widodo (2020) yang menekankan bahwa pengukuran kinerja merupakan dasar penting dalam evaluasi efektivitas kerja pegawai dan pengambilan keputusan manajerial.

Manajemen Waktu

Manajemen telah didefinisikan sebagai proses sistematis dan terintegrasi dalam mengarahkan serta mengelola seluruh aktivitas organisasi secara efektif dan efisien melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Casmudi, 2020). Menurut Hidayanto (2019), manajemen waktu merujuk pada proses pribadi dalam merencanakan dan menganalisis penggunaan waktu guna memperoleh manfaat serta efektivitas kerja yang maksimal. Davidson juga mengemukakan bahwa manajemen waktu merupakan cara memanfaatkan waktu secara efektif sehingga tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai kebutuhan dan prioritas.

Manajemen pada dasarnya merupakan proses yang bertujuan mengarahkan tindakan organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien. Waktu merupakan aset yang sangat berharga, dan apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi individu maupun organisasi. Manajemen waktu menuntut adanya perencanaan dan analisis yang tepat untuk meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Proses ini mencakup kemampuan dalam menentukan prioritas, merespons tuntutan pekerjaan secara cerdas, serta mengalokasikan waktu pada aktivitas yang bernilai strategis. Manajemen waktu yang tepat dan konsisten menjadi kunci penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal (Putra & Wibowo, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, kesediaan, dan rasa tanggung jawab. Motivasi kerja pegawai dapat dipahami sebagai daya dorong internal yang membuat individu bersedia mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga, serta waktunya untuk melaksanakan berbagai aktivitas kerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019). Pandangan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan Mangkunegara (2018), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kecenderungan individu untuk berperilaku dan beraktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri, kemudian diakhiri dengan penyesuaian diri guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan tertentu.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang menumbuhkan semangat dan kemauan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong pegawai bekerja secara giat dan

efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga menciptakan gairah kerja yang mendorong individu memanfaatkan keahlian, keterampilan, dan waktu secara maksimal serta menyesuaikan perilaku kerja untuk memperoleh kepuasan dan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting yang menggerakkan individu dalam mencapai kinerja terbaik sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh (Prasetyo & Handayani, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara terbatas sesuai dengan karakteristik objek penelitian.

Objek penelitian ini adalah Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe, dengan unit analisis berupa individu, yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada unit tersebut. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel manajemen waktu diukur melalui indikator perencanaan waktu, penetapan prioritas kerja, pengendalian penggunaan waktu, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator semangat kerja, tanggung jawab terhadap tugas, dorongan untuk berprestasi, serta komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor item dan skor total, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik (Ghozali, 2021).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas, guna memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel manajemen waktu dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18,683	10,354			1,804	,078
Manajemen Waktu	,090	,179	,092		,506	,615
Motivasi Kerja	,911	,230	,723		3,964	,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,090 dengan nilai signifikansi sebesar 0,615. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu belum secara langsung berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Secara empiris, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kecenderungan untuk mengatur waktu kerja dengan baik, faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja. Kondisi ini dapat dipahami mengingat karakteristik organisasi Universitas Terbuka yang telah menerapkan sistem kerja terstandarisasi, pembagian tugas yang jelas, serta prosedur operasional yang baku. Dalam sistem kerja yang relatif terstruktur, perbedaan kemampuan manajemen waktu antarpegawai cenderung tidak menimbulkan variasi kinerja yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putra dan Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa manajemen waktu tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketika organisasi telah memiliki sistem kerja yang mapan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sari dan Lestari (2020), yang menjelaskan bahwa dalam lingkungan kerja dengan pengawasan dan prosedur yang ketat, pengaruh manajemen waktu secara individual menjadi relatif lemah. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks dan karakteristik organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,911 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal berupa semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan memberikan pelayanan yang maksimal meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Nurhayati dan Supardi (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Prasetyo dan Handayani (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi pendidikan berbasis layanan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3174,464	2	1587,232	43,242	,000 ^b
Residual	1725,156	47	36,705		
Total	4899,620	49			

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa manajemen waktu dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 43,242 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara faktor teknis berupa manajemen waktu dan faktor psikologis berupa motivasi kerja secara kolektif mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe.

Meskipun secara parsial manajemen waktu tidak menunjukkan pengaruh signifikan, keberadaannya tetap berkontribusi dalam mendukung efektivitas kerja ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja kuat cenderung mampu memanfaatkan sistem kerja dan pengaturan waktu yang tersedia secara lebih optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yuliana dan Nugroho (2023) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi. Temuan ini juga memperkuat pandangan Widodo (2020) yang menekankan bahwa kinerja optimal merupakan hasil sinergi antara sistem kerja yang baik dan dorongan internal pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya bergantung pada satu faktor, melainkan memerlukan kombinasi antara aspek teknis dan psikologis secara seimbang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe dipengaruhi oleh faktor teknis dan psikologis yang saling berinteraksi. Secara parsial, manajemen waktu menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja yang telah memiliki sistem dan prosedur operasional yang terstandarisasi, perbedaan kemampuan pengelolaan waktu antarpegawai belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja.

Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal berupa semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja

pegawai, khususnya dalam konteks institusi pendidikan tinggi berbasis pembelajaran jarak jauh.

Secara simultan, manajemen waktu dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil sinergi antara sistem kerja organisasi dan kondisi psikologis pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan aspek teknis maupun aspek motivasional.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pihak manajemen Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe perlu lebih memfokuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia pada penguatan motivasi kerja, seperti melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan secara parsial, penguatan keterampilan pengelolaan waktu tetap diperlukan sebagai faktor pendukung agar pegawai dapat memanfaatkan sistem kerja yang ada secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Casmudi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davidson, J. (2019). *Time management*. London: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanto, A. N. (2019). Manajemen waktu sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 85-94.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 45-56.
- Prasetyo, D., & Handayani, S. (2022). Motivasi kerja dan kinerja pegawai pada institusi pendidikan tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 112-123.
- Putra, R. A., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 201-210.
- Sari, M., & Lestari, T. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor pendidikan. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 98-109.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, Paramata, Y., & Abdul, R. (2019). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 101-110.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuliana, R., & Nugroho, B. (2023). Motivasi kerja sebagai determinan kinerja pegawai organisasi publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 33-45.