

KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN INOVASI: ANALISIS PENGEMBANGAN SDM DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA GORONTALO

Yosef P. Koton¹, Nur'ain Humolungo², Anita Mertosono³,
Rizan Rahim⁴, Rafsanjani Yusuf⁵

Universitas Bina Taruna Gorontalo, Indonesia

yosefpkoton@gmail.com, nurainhumolungo93@gmail.com,
nitamertosono@gmail.com, rizanrahim1993@gmail.com, rafiyusuf47@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja dan inovasi pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh pegawai DLH Kota Gorontalo. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,486$; $p < 0,05$) maupun terhadap inovasi pegawai ($\beta = 0,392$; $p < 0,05$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja secara bersamaan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sekaligus lebih inovatif dalam menjalankan tugas pengelolaan lingkungan hidup. Penelitian ini merekomendasikan penguatan program pengembangan SDM yang berkelanjutan sebagai strategi utama peningkatan kinerja dan inovasi organisasi di instansi pemerintah daerah.

Kata Kunci: **Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai, Inovasi, Dinas Lingkungan Hidup, Sektor Publik.**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of human resource development (HRD) on employee performance and innovation at the Environmental Agency of Gorontalo City. The study employed an associative quantitative approach using a saturated sampling technique involving all employees of the Gorontalo City Environmental Agency. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The findings indicate that human resource development has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.486$; $p < 0.05$) as well as on employee innovation ($\beta = 0.392$; $p < 0.05$). These results confirm that improvements in employee competencies, training, discipline, and work motivation collectively enhance both employee performance and their capacity to generate innovative solutions in carrying out environmental management responsibilities. The study recommends strengthening sustainable human resource development programs as a key strategy for improving organizational performance and fostering innovation within local government institutions.

Keywords: *Human Resource Development, Employee Performance, Innovation, Environmental Agency, Public Sector.*

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik, termasuk dalam bidang pengelolaan lingkungan hidup yang menjadi isu strategis di

tengah pesatnya pembangunan perkotaan. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) sebagai instansi teknis memiliki peran penting dalam pengendalian pencemaran, pengelolaan sampah, dan penataan lingkungan di wilayah Kota Gorontalo. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur yang dimiliki, karena SDM merupakan penggerak utama seluruh proses organisasi pemerintahan (Mariana, Rustandi, & Permana, 2025). Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi salah satu strategi penting untuk mendukung kinerja optimal dan inovasi pelayanan di lingkungan DLH Kota Gorontalo.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Rahmawati (2024) menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan proses berkelanjutan yang direncanakan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai guna mencapai kinerja yang lebih baik. Gumilang, Subagja, dan Hakim (2024) menemukan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam aspek efisiensi dan akuntabilitas kerja. Temuan ini memperkuat urgensi peningkatan kapasitas pegawai DLH melalui program pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Permasalahan yang sering dihadapi instansi pemerintah, termasuk DLH, adalah masih rendahnya kompetensi teknis sebagian pegawai dalam menghadapi kompleksitas persoalan lingkungan yang terus berkembang, seperti pengelolaan sampah perkotaan dan pengendalian pencemaran. Nugraha (2022) menemukan bahwa pengembangan karier dan kompetensi pegawai yang tidak optimal berdampak pada rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi teknis pemerintah daerah. Selain itu, Reza, Surianta, dan Nasution (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang rendah pada sektor publik turut menjadi penghambat pencapaian target kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, berbagai solusi umum telah diterapkan berupa penguatan disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi pegawai. Mariana, Rustandi, dan Permana (2025) dalam penelitiannya pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sejalan dengan itu, Masriah, Lestari, dan Haryati (2022) juga menegaskan bahwa kombinasi disiplin, motivasi, dan komitmen organisasi merupakan faktor kunci peningkatan kinerja pegawai pada dinas teknis pemerintah daerah.

Solusi yang lebih spesifik diarahkan pada penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan. Gumilang, Subagja, dan Hakim (2024) membuktikan bahwa program sertifikasi dan pelatihan yang berkelanjutan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Rahmawati dan Indrawati (2025) turut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang

dikombinasikan dengan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja ASN secara signifikan pada instansi pemerintah daerah, sehingga pendekatan pengembangan SDM yang komprehensif dinilai lebih efektif dibandingkan pendekatan yang parsial.

Selain penguatan kompetensi dan disiplin, inovasi organisasi turut menjadi solusi penting dalam meningkatkan kinerja sektor publik. Effendi dan Frinaldi (2024) menyatakan bahwa inovasi merupakan pilar penting reformasi birokrasi yang menuntut peran aktif ASN dalam menciptakan cara kerja yang lebih baik. Wardana dan Frinaldi (2024) turut menegaskan bahwa budaya inovasi yang dibangun secara strategis di sektor publik berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, termasuk dalam konteks pelayanan teknis seperti pengelolaan lingkungan hidup.

Berdasarkan kajian literatur di atas, tampak bahwa penelitian mengenai pengembangan SDM pada instansi Dinas Lingkungan Hidup umumnya masih berfokus pada aspek disiplin dan motivasi kerja secara terpisah, sementara keterkaitan antara pengembangan SDM dengan kapasitas inovasi pegawai belum banyak dikaji secara terintegrasi, khususnya pada konteks pemerintah daerah di kawasan Indonesia Timur seperti Kota Gorontalo. Rizal, Alam, dan Asi (2023) dalam studinya di Kota Gorontalo menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun belum mengaitkannya secara eksplisit dengan dimensi inovasi kerja. Kesenjangan inilah yang mendasari perlunya penelitian lebih lanjut mengenai peran pengembangan SDM terhadap kinerja sekaligus inovasi pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan inovasi pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan hubungan antara pengembangan SDM, kinerja, dan inovasi pegawai dalam satu model penelitian yang belum banyak dilakukan pada konteks instansi lingkungan hidup di daerah. Ruang lingkup penelitian mencakup seluruh pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo, dengan harapan hasil penelitian dapat menjadi rujukan kebijakan pengembangan SDM aparatur yang lebih adaptif dan inovatif di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan inovasi pegawai. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan mengukur hubungan sebab-akibat antarvariabel secara empiris dan objektif melalui analisis statistik (Rahmawati & Indrawati, 2025).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel

penelitian, sebagaimana pendekatan yang digunakan dalam penelitian pada instansi lingkungan hidup dengan jumlah pegawai terbatas (Mariana, Rustandi, & Permana, 2025). Total responden dalam penelitian ini berjumlah 48 pegawai yang mencakup pejabat struktural, pejabat fungsional, dan staf pelaksana pada berbagai bidang teknis di DLH Kota Gorontalo.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 yang mengukur tiga variabel utama, yaitu pengembangan SDM (indikator pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi), kinerja pegawai (indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas), serta inovasi pegawai (indikator kreativitas, inisiatif, dan penerapan gagasan baru dalam pekerjaan). Instrumen disusun mengacu pada indikator yang digunakan dalam penelitian terdahulu (Gumilang, Subagja, & Hakim, 2024; Effendi & Frinaldi, 2024) dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama.

Prosedur penelitian meliputi tiga tahap. Tahap pertama adalah penyusunan dan uji coba instrumen kepada sebagian kecil responden untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur. Tahap kedua adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai DLH Kota Gorontalo secara langsung maupun melalui formulir daring. Tahap ketiga adalah tabulasi dan pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik untuk pengujian hipotesis penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja dan inovasi pegawai. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 0,05, sejalan dengan pendekatan analisis yang lazim digunakan pada penelitian kinerja pegawai sektor publik (Wanta, Trang, & Taroreh, 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 48 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo dengan karakteristik yang bervariasi dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dan berada pada rentang usia produktif 35–45 tahun, dengan latar belakang pendidikan Diploma/Sarjana yang mendominasi komposisi pegawai. Karakteristik ini menunjukkan bahwa DLH Kota Gorontalo memiliki komposisi SDM yang relatif matang dari segi usia dan pengalaman kerja, sehingga berpotensi besar

untuk dikembangkan lebih lanjut melalui program peningkatan kompetensi (Nugraha, 2022).

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	58,3
	Perempuan	41,7
Usia	< 35 tahun	31,3
	35–45 tahun	43,8
	> 45 tahun	25,0
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	18,8
	Diploma/S1	66,7
	S2	14,6
Masa Kerja	< 5 tahun	22,9
	5–10 tahun	39,6
	> 10 tahun	37,5

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,182 ($> 0,05$), yang berarti data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,241, jauh di bawah ambang batas 10, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser juga menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 pada seluruh variabel, yang mengindikasikan model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian hipotesis sebagaimana disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,486 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,441 menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM mampu menjelaskan 44,1% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,412	-	-	-
Pengembangan SDM: Kinerja	0,486	5,217	0,000	Signifikan

Pengembangan SDM: Inovasi	0,392	4,108	0,000	Signifikan
R² (Kinerja)	0,441			
R² (Inovasi)	0,357			

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,392 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel inovasi sebesar 0,357, yang berarti pengembangan SDM mampu menjelaskan 35,7% variasi inovasi pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada kedua model, yang mengonfirmasi bahwa model regresi secara simultan layak digunakan untuk memprediksi kinerja maupun inovasi pegawai di lingkungan DLH Kota Gorontalo.

Deskripsi Persepsi Pegawai terhadap Program Pengembangan SDM

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh DLH Kota Gorontalo maupun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gorontalo. Namun demikian, sebagian responden juga menyampaikan bahwa frekuensi pelatihan teknis terkait pengelolaan lingkungan masih perlu ditingkatkan, khususnya pelatihan yang berkaitan dengan teknologi pengelolaan sampah dan sistem informasi lingkungan hidup, sejalan dengan temuan Effendi dan Frinaldi (2024) bahwa penguatan kapasitas teknis menjadi prasyarat penting bagi terciptanya inovasi di sektor publik.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, sebagaimana disajikan pada Tabel 2, memperkuat temuan Gumilang, Subagja, dan Hakim (2024) bahwa kompetensi dan pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi yang berkaitan langsung dengan lingkungan hidup dan kehutanan. Temuan ini juga sejalan dengan Rahmawati (2024) yang menegaskan bahwa pengembangan SDM yang direncanakan secara sistematis mampu meningkatkan kemampuan teknis dan produktivitas kerja pegawai secara berkelanjutan. Dalam konteks DLH Kota Gorontalo, pegawai yang memperoleh kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas pengendalian pencemaran dan pengelolaan sampah perkotaan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 44,1% pada variabel kinerja mengindikasikan bahwa pengembangan SDM merupakan salah satu prediktor penting, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini

Yosef P. Koton, Cs: Kompetensi, Latihan dan Inovasi: Analisis Pengembangan SDM Page. 29

sejalan dengan pandangan Mariana, Rustandi, dan Permana (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi juga turut berkontribusi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas lingkungan hidup. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja pegawai DLH Kota Gorontalo perlu dilakukan secara komprehensif, tidak hanya berfokus pada aspek kompetensi teknis, tetapi juga memperhatikan faktor disiplin, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersamaan.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Inovasi Pegawai

Temuan bahwa pengembangan SDM juga berpengaruh signifikan terhadap inovasi pegawai memperkuat pandangan Effendi dan Frinaldi (2024) bahwa inovasi menjadi salah satu pilar penting reformasi birokrasi yang sangat bergantung pada kapasitas dan kesiapan aparatur sipil negara. Wardana dan Frinaldi (2024) juga menegaskan bahwa budaya inovasi di sektor publik tidak dapat tumbuh secara alami tanpa adanya investasi berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi pegawai. Dalam konteks DLH Kota Gorontalo, pegawai yang memperoleh pelatihan dan pengembangan yang memadai cenderung lebih terbuka terhadap gagasan baru, seperti pemanfaatan teknologi informasi dalam pemantauan kualitas lingkungan maupun penerapan pendekatan partisipatif dalam pengelolaan sampah berbasis masyarakat.

Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi variabel inovasi yang sedikit lebih rendah dibandingkan variabel kinerja (35,7% berbanding 44,1%) mengindikasikan bahwa mendorong perilaku inovatif pegawai memerlukan intervensi yang lebih kompleks dibandingkan sekadar peningkatan kompetensi teknis semata. Temuan ini sejalan dengan Farhan (2023) yang menyatakan bahwa inovasi pelayanan publik di pemerintah daerah sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, dukungan kelembagaan, dan iklim kerja yang kondusif, selain kompetensi individu pegawai itu sendiri.

Keterkaitan Kinerja dan Inovasi dalam Konteks Organisasi Sektor Publik

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM memiliki peran ganda, yaitu meningkatkan kinerja rutin pegawai sekaligus mendorong kapasitas inovasi dalam menyelesaikan permasalahan lingkungan yang semakin kompleks. Pandangan ini sejalan dengan Dewi dan Wibawa (2022) yang menemukan bahwa inovasi dan kreativitas karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, sehingga kedua variabel tersebut saling memperkuat satu sama lain dalam jangka panjang. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM di DLH Kota Gorontalo sebaiknya tidak hanya diarahkan pada pemenuhan standar kompetensi minimal, tetapi juga pada penciptaan ruang bagi pegawai untuk berinovasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain itu, temuan penelitian ini memperkaya hasil studi Rizal, Alam, dan Asi

(2023) pada konteks Kota Gorontalo yang sebelumnya hanya menyoroti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tanpa mengaitkannya dengan dimensi inovasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang efektif dapat menjadi jembatan antara peningkatan kinerja rutin dan penguatan kapasitas inovasi pegawai, sehingga memberikan perspektif yang lebih utuh mengenai strategi penguatan kapasitas aparatur di instansi teknis pemerintah daerah.

Implikasi Manajerial dan Tantangan Implementasi

Implikasi manajerial dari temuan ini adalah pentingnya DLH Kota Gorontalo menyusun program pengembangan SDM yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kapasitas berpikir kreatif dan pemecahan masalah pegawai. Ramdani dan Kuswara (2024) menekankan bahwa dukungan kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mendorong pegawai untuk lebih disiplin sekaligus lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Oleh karena itu, pimpinan DLH Kota Gorontalo perlu berperan aktif dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan keberanian pegawai untuk mengusulkan gagasan baru.

Tantangan yang perlu diantisipasi dalam implementasi program pengembangan SDM antara lain keterbatasan anggaran pelatihan, kesenjangan kompetensi digital antarpegawai, serta belum optimalnya sistem evaluasi pascapelatihan. Dewi, N. T. A., dan Dewi, L. A. P. (2024) mengingatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak akan berkelanjutan apabila tidak diiringi dengan sistem monitoring dan evaluasi yang konsisten pascapelaksanaan program pengembangan. Oleh karena itu, DLH Kota Gorontalo perlu membangun mekanisme evaluasi berkala untuk memastikan hasil pelatihan benar-benar diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja dan inovasi kerja yang terukur.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun inovasi pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo, dengan kontribusi masing-masing sebesar 44,1% terhadap kinerja dan 35,7% terhadap inovasi. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja pegawai merupakan strategi penting yang perlu terus dikembangkan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pengelolaan lingkungan hidup di tingkat kota.

Penelitian ini berkontribusi pada pengayaan kajian manajemen SDM sektor publik dengan menghubungkan secara eksplisit pengembangan SDM, kinerja, dan inovasi dalam satu model penelitian pada konteks instansi lingkungan hidup daerah. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan variabel penelitian dengan menambahkan faktor kepemimpinan dan budaya organisasi, serta memperluas populasi penelitian pada instansi lingkungan hidup di daerah lain guna memperkuat

generalisasi temuan. Bagi DLH Kota Gorontalo, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Walikota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1199–1208.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 1–10.
- Dewi, I. P. M. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 11(2), 25–37.
- Dewi, N. K., & Wibawa, M. A. (2022). Pengaruh inovasi dan employee creativity terhadap kinerja karyawan pada industri percetakan di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–20.
- Dewi, N. T. A., & Dewi, L. A. P. (2024). Analisis disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN di Kantor Kelurahan Cibeureum. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1801–1812. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2449>
- Effendi, T., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi sebagai pilar reformasi birokrasi: Kajian peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam organisasi sektor publik. *Future Academia*, 2(4).
- Farhan. (2023). Inovasi pelayanan publik pada pemerintah daerah di Indonesia. *Matra Pembaruan*.
- Gumilang, R., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 749–757. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2.3257>
- Lestari, I. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), 230–239.
- Mariana, R., Rustandi, T., & Permana, A. (2025). Pengaruh disiplin, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus: di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten). *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, 5(3), 26708–26719. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i3.3781>
- Masriah, S., Lestari, R., & Haryati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2), 112–123.
- Nugraha, D. A. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan semangat kerja

- terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1).
- Rahmawati, D., & Indrawati, T. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(5), 8012–8023. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i5.10421>
- Rahmawati, F. D. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 107–123.
- Ramdani, S., & Kuswara, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3584–3595. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4588>
- Reza, N. I., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Disiplin kerja dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 15(1), 65–73.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3).
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di masa pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 113–122.
- Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024). Budaya inovasi di sektor publik: Strategi, implementasi, dan dampaknya pada kinerja organisasi. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research*.
- Yunita, F. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 45–53.