

## **Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta Di Masa Pandemi Covid-19**

**Agung Prihanto<sup>1</sup>, I Gusti Putu Diva Awatara<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Magister Manajemen STIE AUB Surakarta

<sup>2</sup>Dosen Magister Manajemen STIE AUB Surakarta

### **Abstract**

*This study aims to analyze and provide empirical evidence of the effect of competence, work from home and organizational commitment on work motivation as well as the influence of competence, work from home, organizational commitment and motivation on the performance of Surakarta City Social Service employees*

*This research was conducted at the Surakarta City Social Service. The population used in this study amounted to 37 State Civil Apparatuses at the Surakarta City Social Service. The sample used in this study was 37 state civil servants using a census sampling technique. Data collection techniques used were questionnaires and interviews. The data analysis technique used is the research instrument test using validity and reliability tests; linearity test; path analysis; hypothesis testing using the t test, F test and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ).*

*The results of the study show that competence has a negative and insignificant effect on work motivation; work from home has a positive and insignificant effect on work motivation; Organizational commitment has a negative and insignificant effect on employee motivation. Competence has a positive and insignificant effect on employee performance; work from home has a negative and significant effect on employee performance; organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; work motivation has a positive and significant effect on the performance of Surakarta City Social Service employees; the results of the F test on the second equation can be concluded that together commitment, work from home, organizational commitment and motivation have a significant effect on the performance of Surakarta City Social Service employees. The total  $R^2$  value of 0.559 means that the performance of social service employees in the city of Surakarta is explained by competence, work from home, organizational commitment of 55.9%, the remaining 44.1% is explained by other variables outside the research model, for example variables of compensation, communication, work environment, culture organization and leadership*

*Keyword: employees performance, competence, work from home, organization commitment, motivation*

### **Pendahuluan**

Kebijakan yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksudkan sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/ tempat tinggalnya (Work From Home) bagi Aparatur Sipil Negara sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19.

Surat Edaran tersebut bertujuan untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran, serta mengurangi resiko Covid-19 di lingkungan Instansi Pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya, memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif dan untuk mencapai kinerja masing-masing unit organisasi pada Instansi Pemerintah, dan memastikan pelaksanaan pelayanan publik di Instansi Pemerintah dapat tetap berjalan efektif. Hal ini juga tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.

Perbandingan antara pegawai yang datang ke kantor, dengan pegawai yang bekerja di rumah adalah pegawai yang bekerja di rumah lebih bahagia dan kecil kemungkinannya untuk berhenti dan para pegawai di rumah tersebut bahkan bekerja lebih produktif (Bloom et al., 2015).

Pengaturan WFH terjadi terutama di negara-negara di mana jarak kekuasaan yang tinggi menekankan pengawasan dan hukuman yang lebih tinggi kepada pekerja dan masih merupakan gaya

manajerial yang disukai, seperti Indonesia, Cina, India dan Thailand (Irawanto et al., 2021). Untuk perusahaan dengan gaya manajerial yang mengandalkan kekuatan seperti itu, WFH dapat dilihat sebagai ancaman terhadap produktivitas karena pengawasan tatap muka tidak dapat dilakukan. Di sisi lain, tidak semua pekerja memiliki sikap positif dan rasa kesiapan terhadap penerapan WFH dan memiliki pengaturan WFH yang tidak disengaja menambah sebagai pemicu potensial di atas yang disebabkan oleh tuntutan manajemen dan kurangnya kepercayaan (Dubey & Tripathi, 2020).

Menurut penelitian dari Jonathan (2020) mengungkapkan bahwa ekonomi berpenghasilan rendah memiliki pangsa pekerjaan yang lebih rendah dapat dilakukan di rumah (Nhamo et al., 2021). Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM (Kelly et al., 2015).

Fenomena terkait komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Surakarta yaitu pegawai masih ada yang tidak mempunyai komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, pegawai tidak mempunyai komitmen untuk mengembangkan instansi/organisasi, adanya pegawai yang merasa kurang bangga terhadap instansi/organisasi, ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja, kurang percaya dan loyal serta peduli pegawai terhadap instansi/organisasi, ada niat beberapa pegawai untuk pindah ke instansi/organisasi lain. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh (Hasanah & Madiistriyatno, 2020) yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu faktor-faktor motivasi harus mendapat perhatian dari pimpinan apabila dikehendaki kinerja pegawai meningkat dan tujuan yang diharapkan tercapai. Faktor-faktor motivasi sangat penting untuk dikaji karena setiap individu mempunyai harapan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Motivasi menurut (Setiyaningsih, 2020) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Fenomena terkait motivasi dimasa pandemic covid-19 pada Dinas Sosial Kota Surakarta yaitu: (1) masih ada oknum pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh, (2) masih ada oknum pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada oknum pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya, (5) pada saat rapat berlangsung ada oknum pegawai hanya pasif duduk terdiam terkadang ada oknum pegawai memainkan ponsel pribadi masing-masing. Hasil penelitian hubungan kedua variabel menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Patmawati & Realize, 2018; Pawirosumarto & Dara, 2017; Riwukore, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memberikan bukti secara empiris pengaruh kompetensi, work from home, komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Menganalisis pengaruh kompetensi, work from home, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara berjumlah 37 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas; uji linieritas; analisis jalur; uji hipotesis meliputi uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji	Variabel	Keterangan
Validitas	Kompetensi	Valid
	<i>Work From Home</i>	Valid
	Komitmen Organisasi	Valid
	Motivasi Kerja	Valid
	Kinerja	Valid
Reliabilitas	Kompetensi	Reliabel
	<i>Work From Home</i>	Reliabel
	Komitmen Organisasi	Reliabel
	Motivasi Kerja	Reliabel
	Kinerja	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2021)

Tabel 1. menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel kompetensi, work from home, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dalam status valid. Hasil ini menunjukkan bahwa butir atau item pernyataan sah atau akurat dalam menjelaskan masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kompetensi, *work from home*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dalam status reliabel.

### 2. Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier antar variabel penelitian. Jika hasil uji linieritas menghasilkan data linier maka digunakan analisis regresi linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.028	.001	-.124	1,98792010

Sumber: data primer diolah (2021)

Tabel 2. Menunjukkan bahwa hasil uji linieritas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 37, besarnya nilai  $c^2$  hitung =  $37 \times 0,001 = 0,037$ , sedangkan nilai  $c^2$  tabel sebesar 73,31. Nilai  $c^2$  hitung <  $c^2$  tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

### 3. Hasil Analisis Jalur

Hasil analisis jalur digunakan menganalisis pengaruh variabel independe terhadap variabel intervening serta variabel independen dan intervening terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis jalur dilakukan dengan menggunakan dua persamaan yaitu:

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur

Persamaan	Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
Pertama	(Constant)	18.504	5.642		3.280	.002
	Kompetensi	.006	.122	-.008	.049	.962
	<i>Work From Home</i>	.128	.173	.146	.740	.465
	Komitmen Organisasi	.012	.154	.015	.078	.938
	F <sub>hitung</sub> = 9,848 Sig. = 0,000 R <sup>2</sup> = 0,019					
Kedua	(Constant)	1.141	.199		.153	.879
	Kompetensi	.275	.139	.235	1.973	.057
	<i>Work From Home</i>	.521	.200	-.354	-2.610	.014
	Komitmen Organisasi	.706	.176	.543	4.008	.000
	Motivasi Kerja	.852	7.436	.509	4.278	.000
F <sub>hitung</sub> = 10,030 Sig. = 0,000 R <sup>2</sup> = 0,556						

Sumber: data primer diolah (2021)

Tabel 3 hasil analisis jalur pada persamaan pertama menunjukkan bahwa kompetensi, work from home dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Surakarta. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0.952; 0.465 dan 0.938 >  $\alpha = 0,05$ .

Persamaan kedua menunjukkan bahwa work from home berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dengan nilai beta standardized coefficient sebesar - 0,354 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 <  $\alpha = 0,05$ . Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Surakarta dengan nilai beta standardized coefficient masing-masing sebesar 0,543 dan 0,509 dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 dan 0,000 <  $\alpha = 0,05$ . Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Surakarta dengan nilai beta standardized coefficient masing-masing sebesar 0,235 dengan nilai signifikansi sebesar 0,057 >  $\alpha = 0,05$ .

Hasil uji F pada persamaan pertama dalam penelitian ini menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 9,848 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 <  $\alpha = 0,05$  sehingga menunjukkan bahwa kompetensi, work from home dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Surakarta. Hasil uji F pada persamaan kedua dalam penelitian ini menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 10,030 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 <  $\alpha = 0,05$  sehingga menunjukkan bahwa kompetensi, *work from home*, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Surakarta.

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada persamaan kedua menunjukkan nilai sebesar 0,559 artinya kinerja pegawai Dinas Sosial kota Surakarta dijelaskan oleh kompetensi, work from home, komitmen organisai sebesar 55,9 % sisanya sebesar 44,1 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.

Adapun hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
1	Kompetensi → Kinerja	0,235		
2	Work From Home → Kinerja	-0,354**		
3	Komitmen organisasi → Kinerja	0,543**		
4	Kompetensi → Motivasi kerja → Kinerja		0,08x 0,509= 0,040	0,235+ 0,040= 0,275
5	Work From Home → Motivasi kerja → Kinerja		0,146 x 0,509= 0,074	-0,354+0,074= -0,272
6	Komitmen organisasi → Motivasi kerja → Kinerja		0,15x 0,509= 0,076	0,543+ 0,076= 0,619

Sumber: data primer diolah (2021)

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,543 sig 0,000, dan memiliki korelasi/ hubungan (0,431) signifikan yang cukup kuat terhadap kinerja, merupakan jalur atau pengaruh paling dominan.

#### 4. Pembahasan

##### a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,235 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta meningkat tidak signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hartati, 2020; Riwukore, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan (Pawirosumarto & Dara, 2017; Riwukore, 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja, tetapi baik jalur langsung dan tidak langsung berpengaruh tidak signifikan. Oleh karena itu perilaku kinerja sudah cukup memadai, upaya yang dilakukan untuk mempertahankan perilaku kompetensi terhadap perilaku kinerja secara langsung. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- 1) Pimpinan mempertahankan yang sudah berjalan tentang kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai sebaik-baiknya.

- 2) Pimpinan harus selalu mengawasi untuk mempertahankan tugas pokok pekerjaan para pegawai yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.
  - 3) Pimpinan harus selalu menjaga kemampuan para pegawai dalam menahan emosi pada setiap saat menghadapi berbagai tantangan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan
- b. Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel *work from home* terhadap kinerja sebesar -0,354 dan signifikan, hal ini berarti jika *work from home* ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Sosial kota Surakarta menurun dan signifikan. Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Padura et al., 2021) dalam penelitian yang menunjukkan hasil *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan *work from home* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh tidak langsung lebih efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Tetapi jalur langsung dan tidak langsung tidak signifikan, maka *Work From Home* perlu di pertahankan dalam memotivasi kerja agar kinerja pegawai bisa di pertahankan jangan sampai menurun karena jalur tidak langsung lebih efektif maka untuk mempertahankan kinerja upaya yang dilakukan dengan mempertahankan *work from home* terhadap perilaku kinerja secara tidak langsung. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- 1) Pimpinan harus tetap konsisten kepada setiap pegawai yang mendapat kesempatan yang sama untuk pengembangan keahlian dan kemampuan kerja
  - 2) Pimpinan harus mempertahankan bahwa setiap pegawai dapat memenuhi kebutuhan untuk berprestasi di Dinas Sosial Kota Surakarta
  - 3) Pimpinan tetap mempertahankan bahwa Setiap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta selalu mendapat penghargaan.
- c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,543 dan signifikan, hal ini berarti jika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Sosial kota Surakarta akan meningkat.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Permana et al., 2020, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan; Latif (2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan perilaku komitmen organisasi terhadap perilaku kinerja secara langsung. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- 1) Pimpinan harus selalu meningkatkan pemberian pekerjaan yang bisa lebih menarik sesuai dengan selera para pegawai atas ketertarikannya dengan pekerjaan di instansi ini.
- 2) Pimpinan harus selalu meningkatkan suasana yang bisa membuat para pegawai merasa nyaman bekerja di instansi ini,
- 3) Pimpinan harus selalu meningkatkan kepedulian dan suasana yang menyenangkan kepada para pegawai, agar para pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap instansi ini.

## Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta; work from home berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta; komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta; work from home berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial kota Surakarta; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta.
3. Hasil uji secara simultan atau Uji F pada persamaan kedua dapat disimpulkan secara simultan komitmen, *work from home*, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Nilai  $R^2$  sebesar 0,559 artinya kinerja pegawai Dinas Sosial kota Surakarta dijelaskan oleh kompetensi, *work from home*, komitmen organisasi sebesar 55,9 % sisanya sebesar 44,1 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.
5. Hasil analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel komitmen organisasi, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

## Daftar Pustaka

- Bloom, N., Lemos, R., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2015). Does Management Matter in schools? *Economic Journal*, 125(584). <https://doi.org/10.1111/eoj.12267>.
- Dubey, A. D., & Tripathi, S. (2020). Analysing the sentiments towards work-from-home experience during COVID-19 pandemic. In *Journal of Innovation Management* (Vol. 8, Issue 1). [https://doi.org/10.24840/2183-0606\\_008.001\\_0003](https://doi.org/10.24840/2183-0606_008.001_0003)
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2). <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasanah, H., & Madiistriyatno, H. (2020). The Model of Organizational Commitment And Its Implications On The Lecturer Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(5). <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i5.578>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kelly, R. P., Erickson, A. L., Mease, L. A., Battista, W., Kittinger, J. N., & Fujita, R. (2015). Embracing thresholds for better environmental management. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 370(1659). <https://doi.org/10.1098/rstb.2013.0276>
- Nhamo, G., Chikodzi, D., Kunene, H. P., & Mashula, N. (2021). COVID-19 vaccines and treatments nationalism: Challenges for low-income countries and the attainment of the SDGs. *Global Public Health*, 16(3). <https://doi.org/10.1080/17441692.2020.1860249>
- Padura, M., Hernandez, M., & Manalo, N. B. (2021). Motivational Strategies of Retail Company during Work from Home. *International Business Research*, 15(1). <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n1p98>
- Patmawati, D., & Realize, R. (2018). The Effect of Motivation and Discipline Toward Performance of Employee on PT. Sempurna Readymix Concrete. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2). <https://doi.org/10.31846/jae.v6i2.74>
- Pawirosumarto, S., & Dara, D. (2017). The Impact of Work Motivation And Competence on

- Employee Performance Through Service Quality In Administrative Staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1). <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.16>
- Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2). <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3380>
- Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2). <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3432>
- Riwukore, J. R. (2021). The Effect Of Compensation And Competence On Performance With Motivation As A Variable Intervening An Employee In Partners Of The Central Statistics Agency, Lubuklinggau City, South Sumatra, Indonesia. *Review of Management and Entrepreneurship*, 5(2). <https://doi.org/10.37715/rme.v5i2.1778>
- Setiyaningsih, T. T. (2020). Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v7i1.13423>