

Pengaruh Profesionalisme Kerja, Integritas dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat

Aloisius Nugroho Gunawan^{1*} Zaman Zaini²

¹ Program Pascasarjana, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia
¹ n4fams@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Work Professionalism;
Integrity;
Commitment;
Employee Performance.

Employee Performance can be considered high-quality and accountable if Employees possess Professionalism in their Work, good Integrity, and a high level of Commitment in completing their tasks. This study aims to determine the influence of Work Professionalism, Integrity, and Commitment on Employee Performance at the Department of Transportation in West Papua Province. The respondents in this study consisted of 55 Employees, with data collected using questionnaires. The approach used is quantitative, with Multiple Regression Analysis as the analytical tool. The results of this study are: (1) There is a significant and positive influence of Work Professionalism on Employee Performance at the Department of Transportation in West Papua Province, (2) There is a significant and positive influence of Integrity on Employee Performance at the Department of Transportation in West Papua Province, (3) There is a significant and positive influence of Commitment on Employee Performance at the Department of Transportation in West Papua Province, and (4) There is a significant and positive influence of Work Professionalism, Integrity, and Commitment collectively on Employee Performance at the Department of Transportation in West Papua Province.

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat sebagai Dinas Teknis yang bertanggung jawab terhadap masalah transportasi yang dapat memberikan nilai ekonomis demi mendukung kehidupan sosial budaya masyarakat sekitar. Untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) demi tercapainya pemerintahan yang baik (*Good Governance*) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara negara yang dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam suatu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

Bertahannya dan berkembangnya suatu organisasi akan mampu apabila didukung oleh pegawai yang memiliki profesionalisme kerja, integritas dan komitmen tinggi. Pegawai diwajibkan memiliki kompetensi antara lain: Pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/ keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*). Kompetensi ini menjelaskan bahwa penempatan seorang pegawai dalam sebuah organisasi harus sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat sangat membutuhkan sebuah tim yang benar-benar paham akan dunia perhubungan atau Transportasi sehingga dalam pelayanannya agar secara profesional dapat memberikan kinerja yang baik sehingga Integritas Dinas Perhubungan Papua Barat mendapatkan pengakuan yang baik dari masyarakat maupun Pimpinan Daerah. Namun kenyataan yang terjadi sekarang bahwa Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat tidak memiliki pegawai yang sesuai dengan *Basic* ilmu, sehingga tidak mampu secara profesional dalam melakukan pelayanan publik sehingga penilaian kinerja dan Integritas dari Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat dinilai rendah.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik. Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat merupakan salah satu kantor Pemerintah yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di sektor perhubungan/transportasi.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan fenomena dilapangan atas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat yang masih kurang optimal, yakni: Masih adanya hasil kerja pegawai yang kurang efektif dikarenakan tidak memanfaatkan waktu kerja yang ada, terdapat pemotongan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai yang terjadi disetiap bulannya. Disamping itu terdapat juga fenomena atas integritas yakni : Masih adanya pegawai yang kurang memiliki integritas, hal tersebut dapat dilihat dari penurunan kesadaran pegawai untuk melakukan kewajiban seperti disiplin waktu dalam bekerja dan semangat kerja yang cenderung menurun, penurunan tersebut dapat disebabkan dari berbagai aspek dan tidak menutup kemungkinan aspek yang bersifat pemenuhan kebutuhan pegawai tersebut. Untuk itu perlu stimulus bagi pegawai dalam menimbulkan kembali semangat disiplin bekerja. Rendahnya komitmen pegawai dalam pelaksanaan tugas kerja, pegawai kurang memiliki *sense of belonging* dengan para pegawai lainnya, lingkungan kantor yang kurang mendukung.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif. Data kuantitatif ialah data ataupun informasi yang di peroleh berbentuk data kuantitatif dan angka yang bisa di analisis. Data adalah bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena dengan menggunakan data, peneliti dapat mengetahui hasil dari penelitian yang sudah dilakukan. Peneliti menggunakan dua sumber data untuk mendukung hasil penelitian antara lain :

Peneliti menggunakan skala likert dengan gradasi jawaban pada skala likert beserta skornya yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Kuisisioner dalam penelitian ini yakni pernyataan yang dibuat dalam bentuk sederhana berdasarkan landasan teori yang sesuai dengan tujuan peneliti. Pemakaian kuisisioner dalam penelitian ini yaitu kuisisioner diberikan kepada responden dan kemudian setelah diisi langsung dikembalikan pada peneliti.

Peneliti menggunakan Data sekunder merupakan data yang tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya berupa bukti, catatan, dan laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah melakukan penelitian pengaruh variabel Profesionalisme Kerja, Integritas dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Perhubungan Provinsi Papua. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Profesionalisme Kerja (X1), pernyataan yang mendapat nilai rerata terendah adalah pernyataan X1.2, yaitu: "Kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." sebesar 3.600, sedangkan pernyataan yang mendapat penilaian tertinggi dari responden adalah pernyataan X1.5, yaitu "Kemampuan pegawai dalam bekerja di instansi sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan instansi" sebesar 3,8909. Dalam hal ini tercermin bahwa kondisi saat ini di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, pegawai memiliki pengalaman yang cukup, dimana pegawai pada Dinas Perhubungan Papua Barat

berimprovisasi atau secara otodidak mempelajari dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Instansi.

Berdasarkan analisis hubungan yang signifikan dan positif antara profesionalisme kerja dan kinerja pegawai, diperoleh dari hasil perhitungan regresi berganda yang menunjukkan bahwa pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,313 dengan hubungan positif pada kondisi *ceteris paribus*, yang berarti jika profesionalisme kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,313 satuan dengan tingkat signifikansi (*t-stat*) sebesar 0,054 atau berpengaruh dengan Tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian variabel Profesionalisme Kerja sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Parjaya dan Wahidin (2022), yang berjudul Pengaruh Profesionalitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bekasi Tahun 2022. Profesionalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Kebijakan Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat yang berkaitan dengan variabel ini adalah dengan mengusulkan penempatan pejabat baik pejabat eselon II, eselon III dan eselon IV yang menguasai bidang kerja sesuai dengan *basic* ilmu yang sesuai agar dapat memberi motivasi dan wawasan untuk meningkatkan kinerja pegawai/staf.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,410 dengan hubungan positif pada kondisi *ceteris paribus*, yang berarti jika Integritas mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,410 satuan dan sebaliknya jika Integritas mengalami penurunan sebesar 0,410 maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,410 dengan tingkat signifikansi (*t-stat*) sebesar 0,006 atau berpengaruh dengan tingkat kepercayaan 99,4%. Hasil penelitian variabel Integritas sesuai dengan hasil penelitian oleh Sisi Wahyuni (2022), yang berjudul Pengaruh Penerapan E- Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. Integritas merupakan salah satu atribut terpenting atau kunci yang harus dimiliki seorang pegawai. Integritas merupakan suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat.

Pegawai yang memiliki integritas merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Dimulai dari proses perekrutan, mendapatkan orang yang berintegritas berarti mendapatkan kebenaran dari riwayat hidup dan pekerjaan yang dimiliki pegawai tersebut. Kebijakan Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat yang berkaitan dengan variabel ini adalah pimpinan lebih sering memberikan pemahaman dan arahan serta menanamkan rasa percaya diri pada pegawai agar dapat bekerja dengan loyalitas penuh kepada Instansi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa pengaruh komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,290 dengan hubungan positif pada kondisi *ceteris paribus*, yang berarti jika Komitmen mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,290 satuan dan sebaliknya jika Komitmen mengalami penurunan sebesar 0,290 maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,290 satuan dengan tingkat signifikansi (*t-stat*) sebesar 0,030 atau berpengaruh dengan tingkat kepercayaan 97%. Hasil penelitian variabel Komitmen Kerja sesuai dengan hasil penelitian oleh Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Pelindo Surabaya) Tahun 2017.

Komitmen pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Organisasi akan bagus kinerjanya apabila organisasi tersebut memiliki pegawai yang berkomitmen, karena komitmen organisasi bukan hanya loyalitas pasif namun melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Pegawai yang berkomitmen cenderung terlibat dalam perilaku yang konsisten dengan sikap mereka terhadap organisasi salah satu perilakunya atas komitmen pegawai yakni datang tepat waktu untuk bekerja dan dapat menyelesaikan tugas kerja sesuai harapan organisasi. Kebijakan Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat yang berkaitan dengan variabel ini adalah pimpinan dapat selalu memberikan apresiasi pada pegawai yang rajin dan komitmen dalam mempromosikan pegawai sehingga pegawai tumbuh keinginan untuk berkarier.

Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan pengetahuan dan kesungguhan serta ketepatan waktu kerja. Kinerja pegawai dapat mengerakan sekaligus menjalankan roda organisasi dengan terciptanya efektifitas kerja yang baik diharapkan mampu untuk menjamin percepatan, kelancaran dalam hal pelayanan di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, dengan meningkatnya kinerja pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dalam menyelesaikan tugasnya guna pencapaian kerja yang lebih efisien dan efektif. Dari hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan jika variabel bebas Profesionalisme Kerja, Integritas dan Komitmen Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat sebesar 47% dan keeratan antar variabel bebas sebesar 68,8% pada derajat kepercayaan 100%.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Profesionalisme Kerja, Integritas dan Komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil pengujian hipotesis di mana nilai signifikansi $t = 0,000 < 0,05$ sehingga profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat dengan peningkatan sebesar 0,313 satuan dengan tingkat signifikansi (t -stat) sebesar 0,054 atau berpengaruh dengan Tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil pengujian hipotesis di mana nilai signifikansi $t = 0,000 < 0,05$ sehingga Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Dapat Disimpulkan bahwa pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,410 dengan hubungan positif pada kondisi *ceteris paribus* dengan tingkat signifikansi (t -stat) sebesar 0,006 atau berpengaruh dengan tingkat kepercayaan 99,4%.

Dari hasil pengujian hipotesis di mana nilai signifikansi $t = 0,000 < 0,05$ sehingga Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Dapat Disimpulkan bahwa pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,290 dengan hubungan positif pada kondisi *ceteris paribus* dengan tingkat signifikansi (t -stat) sebesar 0,030 atau berpengaruh dengan tingkat kepercayaan 97%. Dari hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan jika variabel bebas Profesionalisme Kerja, Integritas dan Komitmen Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat sebesar 47% dan keeratan antar variabel bebas sebesar 68,8% pada derajat kepercayaan 100%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme Kerja, Integritas dan Komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan profesionalisme kerja, Integritas dan Komitmen kerja pegawai agar apa yang menjadi harapan pegawai bisa terlaksana, jika pegawai telah memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja, integritas pada masing-masing pegawai dan komitmen yang tinggi, maka akan meningkatkan juga kinerja baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi/instansi.
2. Masing-masing bidang kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat dapat menurunkan/mengurangi ego sektoral masing-masing bidang agar dapat meningkatkan sinergitas dan rasa sebagai satu organisasi/instansi.
3. Masing-masing bidang kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat dapat menunjuk pegawai/staf yang berkompeten untuk dapat menangani penginputan e-kinerja pegawai.
4. Pemimpin perlu melakukan pengawasan terhadap aparatur sipil negara dengan meningkatkan kedisiplinan dalam penegakan zona integritas.

5. Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat perlu melakukan kegiatan pengkajian sumber daya manusia bagi pegawai dalam rangka meningkatkan hasil kerja sesuai dengan visi dan misi.
6. Pemimpin perlu memberikan arahan dan bimbingan bagi pejabat dan pegawai lainnya dalam memberikan bentuk pelaporan pertanggungjawaban atas kinerjanya secara Profesional.
7. Pegawai perlunya meningkatkan kejujuran disiplin kerja atas jam kerja tepat waktu, mematuhi pembagian kerja yang telah ditetapkan.
8. Pegawai dapat meningkatkan kinerja tim work satu bidang kerja maupun lintas bidang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal sehingga pekerjaan yang di lakukan dapat berjalan secara efektif.
9. Pimpinan memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan punishment bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.
10. Pegawai baik pimpinan maupun staf harus mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja dengan komitmen yang tinggi dan meningkatkan kompetensi.
11. Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan integritas.
12. Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat harus mengusulkan penempatan pejabat baik pejabat eselon II, eselon III dan eselon IV yang menguasai bidang kerja sesuai dengan *basic* ilmu yang sesuai agar dapat memberi motivasi dan wawasan untuk meningkatkan kinerja pegawai/staf

DAFTAR PUSTAKA

- A. Abdullah Hasim. 2019. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelayanan Publik*. Banten: CV. AA. RIZKY
- Advani, A. (2015). Impact of transformational and transactional leadership styles on employees' performance of banking sector in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 15(5).
- E. Edison dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta : Bandung
- Hasibuan, Melayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*:
- Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company. *Jurnal Komunikasi*, 11 (2), 223-232.
- Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gramedia.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Mukti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Studi Korelasional Pada Pegawai Pt. Rimbawood Arsilestari Di Kabupaten Serang. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 5 (1).
- Rusmayadi, R., & Sasangka, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sumber Daya Insani (Sdi) Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(2), 64-79.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Siagian, Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Sinambela,
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sjafitri, H., & Nelharosma, L. H. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang*. *Menara Ilmu*, 13(2).

Jurnal :

A. H. Rahadian. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Eektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan SukaMakmur Kabupaten Bogor*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. ISSN 2085 1162.

Abdul, Supriyono & Samsudin, 2021, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor)*, *Jurnal Ilmu Reformasi Administrasi STIAMI*, Vol8 No.1, <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/reformasi/article/view/1418>.

Agustina, T.S. (2020). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi*.

Andi, Syahrudin. 2016. *Effect of Competence, Organizational Culture and Job Climate of Organizational to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government*, *International Journal Business and Management Invention*, Vol 5 Issue 4, 52- 64.

Darnus, D. (2021). *Kebijakan Publik Tanggungjawab Sosial Dan Lingkungan Rumah Sakit Swasta Dalam Pelayanan Kesehatan*.

Desak, Dian & Dicky, 2023, *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Sektor Johar Baru*, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik STIAMI*, Vol 3 No.5), <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/3405>.

Draper, J. (2022). *Policy Proposal: Modifying the Federal Earned Income Tax Credit to Better Help Households with One or No Dependents*. *Policy Perspectives*.

Fauziyah, W.E., & Arif, L. (2021). *Model Implementasi Kebijakan Van Meter Dan Van Horn Dalam Tinjauan Pembangunan Jalan Lingkar Selatan (Ring Road) Di Kabupaten Tuban*.

Hartawan, R.C., Kosasih, F., & Rochmani (2023). *Implementation of the Van Meter and Van Horn Zoning System Policies Model*. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*.

Iskandar, Dana Sandi & Pandoyo. (2020). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikasi Lintasarta Jakarta Selatan*. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, Volume 1 Nomor 2.

Nur Hasanudin, Aryo Santiko.2023, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Gaji Dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik STIAMI*, Vol 3 No.1, <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/3405>.

Parjaya & Wahidin, 2022. *Pengaruh Profesionalitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bekasi Tahun 2022*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol 2 No. 4. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/2952>.

Rivaldi, Saefulrahman, I., & Rudiana (2018). *Formulasi Kebijakan Publik Berbasis Tradisi Lokal : (Studi tentang penetapan pembangunan Desa melalui Paruman di Desa adat Bayung Gede Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli Provinsi Bali*.

Sahputri, R.A., & Aisyah, S. (2023). *Implementasi Kebijakan Pimpinan dalam Disiplin Waktu terhadap Pegawai pada Bagian Umum di Kantor Sekretariat DPRD Labuhanbatu*. *Jurnal Minfo Polgan*.

Sisi Wahyuni. 2022. *Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*. *JESS*

(Journal of Education on Social)

- Tambaip, B., & Tjilen, A.P. (2023). Analisis Kebijakan Publik Dalam Derajat Kesehatan Di Papua. *Jurnal Kebijakan Publik*.
- Wahab, S.A. (2021). Analisis Kebijakan : dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik.
- Zaini, Zaman, Hakim, Mughni, & Abdullah A., Hasim. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Volume 2 Nomor 2.
- Zubakhrum, M.B., Program, T., Studi, D., Daerah, A.P., Pemerintahan, I., & Negeri, D. (2023). *Application of Administrative Ethics in Public Services in the Context of Increasing the Professionalism of Village Officials in Waru Village, Parung District, Bogor Regency. Central European Management Journal*.