

ANALISIS HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Yakup¹, Hasanuddin², Idrus Usu³, Olfin Ishak⁴, Dedi Gobel⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Gorontalo

Email: yakup.ug@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the role of human capital in improving the work ethic of employees in the Civil Service Police Unit (Satpol PP) and Fire Department (Damkar) in Bolaang Mongondow Selatan Regency. This research employs a mixed-methods approach, incorporating both qualitative and quantitative methods. The qualitative method is used to gain an in-depth understanding of the factors influencing human capital and work ethic, while the quantitative method is applied through path analysis to examine the causal relationships between research variables. The study's sample consists of 78 employees of Satpol PP and Damkar, selected using a total sampling method. The findings reveal that each dimension of human capital has a significant impact on employees' work ethic. Knowledge plays a role in enhancing professionalism and dedication to work. Higher expertise encourages discipline and responsibility in performing duties. An individual's ability to complete tasks positively correlates with a stronger work ethic. Additionally, technical and interpersonal skills are key factors in fostering a productive and collaborative work culture. Collectively, these four dimensions of human capital significantly contribute to improving employees' work ethic. These findings emphasize that investment in human resource development—through training, education, and work experience—is an effective strategy for cultivating a strong and professional work ethic. Therefore, government institutions, particularly Satpol PP and Damkar, should adopt policies that support human capital development to enhance the effectiveness and quality of public services.

Keywords: Human capital, work ethic, knowledge, expertise, ability, skills, government employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran human capital dalam meningkatkan etos kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Pemadam Kebakaran (Damkar) di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini menggunakan metode campuran (mixed methods), yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk menggali pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi human capital dan etos kerja, sementara metode kuantitatif diterapkan melalui analisis jalur (path analysis) guna menguji hubungan kausal antarvariabel penelitian. Sampel penelitian ini berjumlah 78 pegawai Satpol PP dan Damkar yang diambil dengan metode total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap dimensi human capital memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Pengetahuan berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan dedikasi dalam pekerjaan. Keahlian yang lebih tinggi mendorong disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan berkorelasi positif dengan etos kerja yang lebih kuat. Keterampilan teknis dan interpersonal juga menjadi faktor kunci dalam membangun budaya kerja yang produktif dan kolaboratif. Secara simultan, keempat dimensi human capital ini berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengalaman kerja, merupakan strategi efektif dalam membentuk etos kerja yang kuat dan profesional. Oleh karena itu, instansi pemerintahan,

khususnya Satpol PP dan Damkar, perlu mengadopsi kebijakan yang mendukung penguatan human capital guna meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan kepada masyarakat.

Kata kunci: Human capital, etos kerja, pengetahuan, keahlian, kemampuan, keterampilan, pegawai pemerintah.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam setiap organisasi, karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu arah dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kapabilitas SDM yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi publik, khususnya instansi pemerintah daerah seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Pemadam Kebakaran (Damkar), kualitas SDM menjadi kunci utama dalam memberikan pelayanan publik yang optimal dan menegakkan ketertiban di masyarakat. Peran anggota Satpol PP dan Damkar tidak hanya terbatas pada penegakan hukum dan ketertiban, tetapi juga pada pemberian respons cepat terhadap berbagai situasi darurat, yang sering kali membutuhkan keterampilan dan koordinasi yang tinggi. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan SDM di organisasi publik sering dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti rendahnya etos kerja, tingkat absensi yang tinggi, dan kurangnya kedisiplinan pegawai. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai contoh, dalam pengamatan terhadap Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, ditemukan beberapa masalah signifikan yang terkait dengan rendahnya human capital. Fenomena ini terwujud dalam absensi pegawai yang tinggi, kedisiplinan yang rendah, serta tidak optimalnya koordinasi dalam penanganan tugas yang mendesak, seperti penertiban pedagang atau penyelamatan saat kebakaran. Human capital, sebagai konsep yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman individu, memainkan peran vital dalam meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi. Gaol dalam Fanggidae, (2022) menjelaskan bahwa human capital adalah kombinasi dari elemen-elemen tersebut yang dapat menciptakan nilai tambah untuk organisasi, dan merupakan faktor kunci dalam pencapaian sustainable revenue. Dalam konteks Satpol PP dan Damkar, human capital yang kuat akan berkontribusi langsung terhadap etos kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja organisasi dalam melayani masyarakat.

Meskipun banyak penelitian yang mengkaji pengaruh human capital terhadap kinerja organisasi, riset yang menghubungkan dimensi-dimensi human capital (pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan) dengan etos kerja dalam konteks organisasi publik, khususnya di sektor penegakan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, masih sangat terbatas. Fenomena ini menjadi semakin relevan mengingat tantangan besar yang dihadapi oleh organisasi publik dalam memberikan pelayanan yang efektif di tengah kompleksitas tugas yang mereka emban.

Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang ada, perlu adanya pendekatan yang lebih sistematis dan terfokus untuk menganalisis pengaruh human capital terhadap etos kerja di lingkungan Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap riset yang ada, dengan menganalisis pengaruh dimensi-dimensi human capital terhadap etos kerja pegawai di instansi tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana pengelolaan human capital yang tepat dapat memperbaiki etos kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun ada banyak penelitian yang membahas pengaruh human capital terhadap kinerja organisasi, gap penelitian masih terlihat dalam hal penerapan konsep ini pada sektor organisasi publik, khususnya di tingkat daerah. Sebagian besar literatur yang ada lebih fokus pada sektor swasta dan korporasi, di mana human capital sering dipandang sebagai faktor yang dapat langsung meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Kaufman, 2015). Namun, penerapan konsep ini di sektor publik, terutama dalam konteks organisasi yang berfokus pada pelayanan publik dan penegakan ketertiban, belum banyak diteliti.

Selain itu, meskipun banyak kajian yang membahas hubungan antara human capital dan kinerja organisasi, penelitian yang mengkaji pengaruh dimensi-dimensi human capital terhadap etos kerja dalam organisasi publik masih sangat terbatas. Etos kerja, yang mencerminkan sikap dan perilaku individu terhadap pekerjaan, adalah salah satu faktor penentu utama dalam kinerja organisasi. Namun, hubungan antara pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan kemampuan pegawai dengan etos kerja mereka dalam konteks organisasi publik seperti Satpol PP dan Damkar belum banyak diteliti secara mendalam.

Penelitian yang ada lebih banyak memfokuskan pada aspek psikologis atau motivasi individu tanpa mengaitkan secara spesifik pengaruh dimensi-dimensi human capital terhadap kinerja dan etos kerja di instansi pemerintahan daerah. Penelitian ini berusaha untuk mengisi gap tersebut dengan menghubungkan setiap dimensi human capital (pengetahuan, keahlian, kemampuan, keterampilan) dengan etos kerja anggota Satpol PP dan Damkar di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yakup, (2024), yang menyoroti bagaimana budaya organisasi dan rotasi pekerjaan dapat memengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan sistem rotasi pekerjaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi, pada gilirannya, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini relevan dengan pendekatan human capital dalam konteks instansi pemerintahan daerah, di mana pengembangan kompetensi individu melalui pelatihan, pengalaman kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong peningkatan etos kerja dan profesionalisme pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Di dalam organisasi publik, peran SDM tidak hanya terbatas pada penyediaan tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset yang memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi publik, SDM memiliki tugas yang lebih kompleks karena berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, penegakan hukum, dan implementasi kebijakan publik. Penelitian ini akan mendalami pengertian SDM dalam konteks organisasi publik, mengaitkan dengan peran dan fungsi SDM dalam organisasi pemerintah daerah, serta membahas tantangan dan peluang yang dihadapi oleh organisasi publik dalam mengelola SDM. Sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia, pembahasan ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai

pentingnya SDM dalam konteks Satpol PP dan Damkar di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

a. Definisi Sumber Daya Manusia (SDM)

Secara umum, Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai segala potensi dan kapasitas individu yang dimiliki oleh orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Menurut Armstrong, et al, (2014). SDM merujuk pada "sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan strategis." SDM ini mencakup berbagai elemen, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi. Dalam organisasi publik, seperti yang ada pada Satpol PP dan Damkar, SDM berfungsi sebagai penggerak utama yang menjalankan berbagai fungsi administratif, operasional, dan pelayanan publik. Hasibuan, (2019). menjelaskan bahwa "sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, SDM di sektor publik tidak hanya menjalankan rutinitas kerja sehari-hari, tetapi juga berperan dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan program, serta memberikan respons cepat terhadap masalah yang muncul di masyarakat. Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi publik dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien.

b. Peran Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik

Di dalam organisasi publik, peran SDM sangat strategis dan multidimensional Dessler, (2017), mengemukakan bahwa manajemen SDM dalam sektor publik memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kapasitas organisasi dalam memberikan layanan publik yang berkualitas. SDM dalam organisasi publik tidak hanya diperlukan untuk menjalankan fungsi-fungsi teknis atau administratif, tetapi juga untuk merespons dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang mempengaruhi kebijakan publik.

Sebagai contoh, dalam Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Pemadam Kebakaran (Damkar), peran SDM sangat penting dalam menjaga ketertiban, penegakan hukum, dan memberikan bantuan dalam situasi darurat. dalam organisasi seperti Satpol PP dan Damkar harus memiliki berbagai kemampuan, mulai dari kemampuan teknis dalam

menangani kebakaran atau penertiban, hingga kemampuan manajerial dalam mengelola organisasi dan berkoordinasi dengan instansi lain.

Selain itu, SDM juga memainkan peran penting dalam mendukung akuntabilitas dan transparansi organisasi. Dalam konteks organisasi publik, peran SDM tidak hanya terbatas pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan. SDM yang berkualitas akan mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik, yang melibatkan partisipasi masyarakat, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

c. Tantangan dalam Pengelolaan SDM di Organisasi Publik

Mengelola SDM di sektor publik memiliki tantangan tersendiri. Berbeda dengan sektor swasta, di mana tujuan utama organisasi adalah untuk mencapai laba atau keuntungan, sektor publik memiliki tujuan yang lebih kompleks, yakni untuk melayani masyarakat dan menjaga stabilitas sosial. Hal ini menciptakan tantangan dalam hal seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan SDM yang berkualitas. Perry, et al (2006) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM di sektor publik adalah rendahnya motivasi kerja yang sering kali disebabkan oleh faktor seperti gaji yang tidak kompetitif dibandingkan dengan sektor swasta, serta birokrasi yang cenderung kaku. Berman, et al (2010) menambahkan bahwa organisasi publik sering kali menghadapi kendala dalam pengelolaan SDM yang disebabkan oleh proses administrasi yang lambat, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kapabilitas pegawai. Selain itu, Kaufman, (2015) mengungkapkan bahwa salah satu tantangan terbesar dalam organisasi publik adalah kecenderungan untuk mengabaikan kualitas SDM dalam proses pengambilan keputusan. Pada beberapa instansi publik, pemilihan pegawai atau rekrutmen sering kali dipengaruhi oleh faktor politis, yang tidak selalu berdasarkan kompetensi atau kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi publik untuk memiliki sistem manajemen SDM yang transparan, akuntabel, dan berbasis pada meritokrasi.

d. Pengelolaan SDM di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Pemadam Kebakaran (Damkar)

Dalam konteks Satpol PP dan Damkar, pengelolaan SDM menjadi lebih krusial karena tugas yang diemban sangat berhubungan langsung dengan kepentingan publik. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bertugas menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Pengelolaan SDM yang efektif di Satpol PP dan Damkar harus mampu mengatasi tantangan yang ada, seperti tingginya tingkat absensi pegawai, kurangnya kedisiplinan, serta minimnya pelatihan yang memadai. Sullivan, (2014) mengungkapkan bahwa pengembangan SDM di instansi yang terlibat langsung dengan pelayanan publik seperti Satpol PP dan Damkar harus melibatkan pelatihan terus-menerus, peningkatan keterampilan, dan penguatan etos kerja untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan optimal.

2. Human Capital

a. Definisi Human Capital

Human Capital, atau yang sering diterjemahkan sebagai modal manusia, adalah konsep yang merujuk pada sumber daya yang dimiliki oleh individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, human capital tidak hanya mencakup aspek fisik atau materiil, tetapi lebih kepada kapasitas dan kualitas mental serta kognitif yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi dalam berbagai aktivitas, baik dalam sektor ekonomi, sosial, maupun organisasi.

Konsep human capital pertama kali dipopulerkan oleh ekonom Theodore Schultz pada tahun 1960-an, yang mengusulkan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas ekonomi. Gary Becker, seorang ekonom lain yang juga berperan besar dalam pengembangan teori ini, memperkenalkan human capital sebagai suatu bentuk investasi jangka panjang yang penting untuk meningkatkan potensi individu dalam mencapai kesejahteraan ekonomi. Menurut Becker, pendidikan dan pelatihan bukan hanya memberikan keterampilan teknis tetapi juga membentuk sikap, kebiasaan kerja, serta kemampuan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang terus berubah. Secara sederhana, human capital dapat

dianggap sebagai kumpulan kualitas atau atribut individu yang membuat mereka lebih produktif dan berkontribusi pada nilai tambah bagi organisasi atau masyarakat. Elemen-elemen utama yang membentuk human capital ini termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta pengalaman yang diperoleh seseorang dalam perjalanan hidup dan kariernya.

Di dalam literatur ekonomi, human capital sering kali dipandang sebagai salah satu faktor produksi yang tidak kalah penting dibandingkan dengan modal fisik atau finansial. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa pengelolaan modal manusia yang tepat dapat mendorong inovasi, efisiensi, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Human capital juga dapat memengaruhi daya saing organisasi, baik dalam sektor privat maupun publik, dengan menghasilkan individu yang memiliki kapabilitas untuk menyelesaikan masalah secara efektif, bekerja dalam tim, serta beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang berubah.

Dalam konteks organisasi publik, seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Pemadam Kebakaran (Damkar), konsep human capital menjadi sangat relevan. Organisasi-organisasi ini sering kali berhadapan dengan tugas-tugas yang kompleks dan penuh tantangan, di mana pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis yang mendalam, tetapi juga kemampuan manajerial dan interpersonal yang memadai. Sebagai contoh, anggota Satpol PP dan Damkar harus memiliki keterampilan teknis dalam menangani situasi darurat seperti kebakaran, bencana alam, atau penertiban ketertiban umum, namun mereka juga perlu memiliki keahlian dalam berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi yang penuh tekanan.

Human capital dalam organisasi publik tidak hanya merujuk pada keterampilan teknis yang dimiliki individu, tetapi juga meliputi kualitas non-teknis yang berkaitan dengan sikap dan etos kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Fanggidae, (2022), human capital dalam sektor publik mempengaruhi kemampuan organisasi untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Organisasi publik yang memiliki pegawai dengan human capital yang baik akan lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan dan perubahan yang terjadi di masyarakat, serta mampu memberikan respons yang cepat dan tepat dalam mengatasi permasalahan yang timbul.

Selain itu, penting untuk dicatat bahwa human capital dalam organisasi publik tidak hanya terletak pada individu, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan optimal. Pengelolaan human capital dalam organisasi publik mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian penghargaan dan insentif kepada pegawai yang berprestasi. Dengan kata lain, organisasi publik perlu berinvestasi dalam pengembangan kemampuan pegawai melalui program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan agar dapat meningkatkan kualitas human capital secara keseluruhan.

Pada akhirnya, human capital menjadi salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi publik, karena kualitas dan kapabilitas SDM-nya akan menentukan sejauh mana organisasi tersebut mampu melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pengelolaan human capital yang efektif akan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan lembaga publik yang ada.

b. Dimensi Human Capital

Human Capital (modal manusia) adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dalam organisasi. Dalam teori human capital, kualitas dan kapabilitas individu dipengaruhi oleh berbagai elemen yang membentuknya, di antaranya adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Keempat dimensi ini memainkan peran yang sangat krusial dalam meningkatkan efektivitas individu dalam organisasi dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Etos kerja

a. Definisi dan Konsep Etos Kerja

Etos kerja adalah sebuah konsep yang mendalam dan kompleks yang mengacu pada sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Dalam konteks organisasi publik, terutama di lembaga-lembaga seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Pemadam Kebakaran (Damkar), etos kerja bukan hanya mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, tetapi juga berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat serta efektivitas dalam mencapai tujuan

organisasi. Sebagai institusi yang bertugas untuk menjaga ketertiban umum, memberikan pelayanan darurat, dan memastikan kesejahteraan masyarakat, organisasi publik sangat bergantung pada pegawai dengan etos kerja yang tinggi. Secara umum, etos kerja diartikan sebagai sikap mental dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaan yang didasari oleh nilai-nilai, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam konteks organisasi publik, etos kerja tidak hanya menyangkut komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berhubungan dengan keterbukaan terhadap kebutuhan dan ekspektasi masyarakat. Houston, (2000) menegaskan bahwa "pegawai sektor publik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih berorientasi pada pelayanan dan kepedulian sosial dibandingkan dengan pekerja di sektor swasta, yang lebih dipengaruhi oleh insentif ekonomi.

b.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja dalam Organisasi Publik

Sejumlah faktor dapat memengaruhi etos kerja dalam organisasi publik. Salah satu faktor utama adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang kuat dan visioner memiliki peran penting dalam membangun etos kerja yang tinggi di dalam organisasi. Kouzes, et al, (2017) mengungkapkan bahwa "pemimpin yang efektif adalah mereka yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberikan teladan, membangun kepercayaan, serta mendorong anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka. Bass, et al, (2020) menambahkan bahwa pemimpin yang menunjukkan integritas, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kerja keras pegawai dapat meningkatkan semangat dan dedikasi dalam bekerja. Dalam organisasi publik, pemimpin yang mampu menginspirasi pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab sangat diperlukan, terutama karena tugas-tugas mereka berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap etos kerja adalah motivasi dan komitmen individu. Ryan, et al, (2000) mengungkapkan bahwa "Motivasi intrinsik muncul ketika seseorang melakukan sesuatu karena kepuasan dan nilai yang dirasakan secara pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih terkait dengan imbalan atau hukuman eksternal. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan insentif atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Dalam organisasi publik seperti Satpol PP dan Damkar, motivasi intrinsik yang

berorientasi pada kepedulian sosial dan pelayanan masyarakat sangat berpengaruh dalam meningkatkan etos kerja. Namun, motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan penghargaan, tetap berperan dalam memberikan dorongan tambahan bagi pegawai agar lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi yang positif juga menjadi faktor penting dalam membangun etos kerja yang baik. Schein, (2017) menegaskan bahwa nilai-nilai dan norma yang diterima bersama dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi perilaku serta etos kerja pegawai. Dalam organisasi publik, budaya kerja yang menekankan kerja sama tim, transparansi, serta akuntabilitas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Di lembaga seperti Satpol PP dan Damkar, yang sering beroperasi dalam kondisi darurat dan berinteraksi langsung dengan masyarakat, budaya kerja yang menekankan integritas, kedisiplinan, serta kepedulian terhadap keselamatan masyarakat menjadi sangat penting.

Selain budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan pegawai juga memiliki dampak besar terhadap etos kerja. Gagne, et al, (2020) menekankan bahwa pelatihan yang berkesinambungan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang cukup dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks Satpol PP dan Damkar, pelatihan tidak hanya berguna untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk membangun sikap kerja yang lebih profesional dan termotivasi. Ketika pegawai diberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap etos kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan DAMKAR Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode total sampling atau sensus, di mana seluruh populasi yang berjumlah 78 orang dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan metode, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk menganalisis data secara deskriptif guna memahami fenomena di lapangan secara mendalam terkait dinamika human capital dan etos kerja. Sementara itu, metode kuantitatif diterapkan

dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan kausal antara human capital dan etos kerja, dengan model persamaan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini. sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

Y : Etos Kerja

X1 : Pengetahuan

X2 : Keahlian

X3 : Kemampuan

X4 : Keterampilan

HASIL PENELITIAN

Uji T

Tabel 1
Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.160	2.969		0.727	.469
1 Pengetahuan	.286	.112	.259	2.552	.013
Keahlian	.305	.100	.308	3.040	.003
Kemampuan	.217	.093	.244	2.335	.022
Keterampilan	.098	.136	.075	0.719	.474

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel pengetahuan (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,552 dengan tingkat signifikansi 0,013, yang menunjukkan bahwa secara parsial, pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Oleh

karena itu, hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, variabel keahlian memiliki nilai t-hitung sebesar 3,040 dengan tingkat signifikansi 0,003, yang mengindikasikan bahwa secara parsial, keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Sementara itu, variabel kemampuan mencatat nilai t-hitung sebesar 2,335 dengan tingkat signifikansi 0,022, yang menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Namun, variabel keterampilan memiliki nilai t-hitung sebesar 0,719 dengan tingkat signifikansi 0,474, yang menunjukkan bahwa secara parsial, keterampilan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis keempat dinyatakan tidak diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.949	4	2.487	6.388	.000 ^b
Residual	28.423	73	.389		
Total	38.372	77			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Keahlian, Pengetahuan, Kemampuan

Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji simultan (F test) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 6,388 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan (X1), keahlian (X2), kemampuan (X3), dan keterampilan (X4) secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kelima dinyatakan diterima.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 3

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.624	2.261
a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Keahlian, Pengetahuan, Kemampuan				
b. Dependent Variable: Etos Kerja				

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,259 atau 25,9% menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu pengetahuan (X1), keahlian (X2), kemampuan (X3), dan keterampilan (X4), secara bersama-sama mampu menjelaskan 25,9% variasi dalam etos kerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji Regresi Berganda

Tabel 4
Model Persamaan Regresi

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.160	2.969		0.727	.469
	Pengehatuan	.286	.112	.259	2.552	.013
	Keahlian	.305	.100	.308	3.040	.003
	Kemampuan	.217	.093	.244	2.335	.022
	Katerampilan	.098	.136	.075	0.719	.474

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,160 + 0,259X_1 + 0,308X_2 + 0,244X_3 + 0,075X_4$. Persamaan ini menunjukkan hubungan antara variabel

independen, yaitu pengetahuan (X1), keahlian (X2), kemampuan (X3), dan keterampilan (X4), terhadap variabel dependen, yaitu etos kerja. Nilai konstanta (a) sebesar 2,160 mengindikasikan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka etos kerja responden tetap berada pada level 2,160. Koefisien regresi untuk pengetahuan (b1) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengetahuan akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,259, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk keahlian (b2) sebesar 0,308 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam keahlian akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,308, dengan kondisi variabel lainnya tidak berubah. Sementara itu, koefisien regresi untuk kemampuan (b3) sebesar 0,244 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kemampuan akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,244, dengan asumsi variabel lain tetap. Terakhir, koefisien regresi untuk keterampilan (b4) sebesar 0,075 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam keterampilan akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,075, dengan variabel lainnya tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa keahlian memiliki pengaruh terbesar terhadap etos kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Etos Kerja

Pengetahuan memiliki peran penting dalam membentuk etos kerja, yakni sikap mental yang mendorong individu untuk bekerja dengan keras, disiplin, penuh tanggung jawab, dan profesionalisme. Pengetahuan memberikan landasan berpikir yang kuat serta keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Pengetahuan mencakup aspek teoritis (hard skills) serta pengetahuan praktis yang mampu mendorong inovasi, kreativitas, dan dedikasi dalam lingkungan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat pengetahuan yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat serta menunjukkan performa yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan berbagai teori tentang pengembangan sumber daya manusia yang menempatkan pengetahuan sebagai modal utama dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Teori-teori tersebut menekankan bahwa individu adalah aset utama organisasi atau

bangsa, di mana pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dapat memperkuat produktivitas dan sikap kerja. Dalam kaitannya dengan etos kerja, individu dengan pengetahuan yang lebih tinggi biasanya menunjukkan komitmen kerja yang lebih besar serta upaya yang lebih konsisten untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara statistik pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Pengujian menggunakan metode analisis regresi linier maupun korelasi menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan berkorelasi positif dengan peningkatan etos kerja. Dengan demikian, peningkatan pengetahuan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja adalah langkah strategis untuk membangun etos kerja yang kuat dalam dunia kerja. Individu yang memiliki pengetahuan akan cenderung menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, kreatif, dan produktif, yang menjadi fondasi utama etos kerja yang positif.

Pengetahuan memainkan peran penting dalam membentuk etos kerja individu. Pengetahuan yang memadai memberikan landasan bagi individu untuk bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan profesional. Selain itu, pengetahuan juga mendorong kreativitas, inovasi, dan dedikasi dalam lingkungan kerja.

2. Pengaruh Keahlian Terhadap Etos Kerja

Keahlian merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap etos kerja seseorang. Keahlian dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu berdasarkan penguasaan keterampilan teknis, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan. Sementara itu, etos kerja merujuk pada sikap dan nilai-nilai positif yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Individu yang memiliki keahlian tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, memiliki disiplin serta tanggung jawab yang lebih baik, dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Dengan demikian, peningkatan keahlian secara signifikan akan membentuk individu yang lebih profesional dan berdedikasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja secara keseluruhan.

Berbagai penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan keahlian terhadap etos kerja. Penelitian oleh Rahardjo, (2017) menunjukkan bahwa keahlian teknis berpengaruh signifikan

terhadap etos kerja karyawan di sektor manufaktur. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa peningkatan keahlian teknis akan meningkatkan etos kerja karyawan secara signifikan. Karyawan dengan keahlian lebih cenderung bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Keahlian memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja seseorang, baik dari perspektif teoritis maupun empiris. Teori Human Capital, Kompetensi, Efikasi Diri, dan Motivasi Intrinsik menegaskan pentingnya penguasaan keahlian dalam membentuk sikap kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, produktivitas, dan fleksibilitas. Dukungan hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian teknis, interpersonal, dan adaptif memiliki korelasi positif yang kuat terhadap etos kerja. Melalui pengembangan keahlian yang berkelanjutan, individu akan mampu bekerja lebih efisien, produktif, dan berkomitmen, sehingga menciptakan etos kerja yang kuat dan berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Etos Kerja

Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan atau tanggung jawabnya. Kemampuan mencakup berbagai aspek, mulai dari kemampuan teknis (hard skills), kemampuan interpersonal (soft skills), hingga kemampuan adaptif. Di sisi lain, etos kerja merujuk pada sikap mental, nilai-nilai, dan komitmen individu untuk bekerja keras, disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada hasil.

Hubungan antara kemampuan dan etos kerja sangat erat. Individu yang memiliki kemampuan tinggi lebih cenderung menunjukkan etos kerja yang baik, karena mereka memiliki: Rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas, Motivasi kerja yang lebih tinggi karena menguasai pekerjaan dengan baik, Tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai standar atau melebihi ekspektasi. Dengan demikian, peningkatan kemampuan seseorang, baik melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja, dapat berdampak signifikan terhadap etos kerja mereka.

Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara kemampuan dan etos kerja. Penelitian Octarina, (2013) menunjukkan bahwa kemampuan teknis karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja di sektor manufaktur. Melalui analisis regresi, ditemukan bahwa kemampuan teknis memberikan kontribusi positif terhadap etos

kerja. Wahyudi, (2019) dalam penelitian juga menemukan bahwa individu dengan kemampuan interpersonal tinggi lebih cenderung memiliki etos kerja kolaboratif dan produktivitas yang lebih baik.

Kemampuan memiliki hubungan dan keterpengaruhan yang signifikan terhadap etos kerja. Teori Human Capital, Kompetensi, Efikasi Diri, dan Expectancy-Value menegaskan bahwa kemampuan memengaruhi produktivitas, tanggung jawab, dan dedikasi individu dalam bekerja. Dukungan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan teknis, interpersonal, dan adaptif memberikan kontribusi signifikan terhadap etos kerja, dengan korelasi positif yang kuat dan hasil uji statistik yang signifikan. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja menjadi strategi kunci untuk meningkatkan etos kerja dalam lingkungan organisasi.

4. Pengaruh Keterampilan Terhadap Etos Kerja

Keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja seseorang, baik dari segi efisiensi, produktivitas, maupun motivasi kerja. Teori Human Capital, Kompetensi, Efikasi Diri, dan Expectancy-Value menegaskan bahwa keterampilan meningkatkan kepercayaan diri, komitmen, dan kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan teknis, interpersonal, dan adaptif memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan etos kerja. Dengan demikian, pengembangan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan, dan evaluasi berkelanjutan merupakan langkah strategis dalam membentuk individu yang memiliki etos kerja profesional dan produktif.

5. Pengaruh Secara Bersama-sama Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, dan Keterampilan Terhadap Etos Kerja

Human Capital atau modal manusia merupakan investasi dalam diri individu yang mencakup pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman. Teori ini menekankan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Human capital adalah aset utama dalam era ekonomi berbasis pengetahuan saat ini, di mana keunggulan kompetitif ditentukan oleh kualitas individu yang bekerja dalam organisasi. Di sisi lain, etos kerja merujuk pada sikap mental, nilai, dan prinsip moral yang mendasari perilaku

seseorang dalam bekerja. Etos kerja mencakup disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, ketekunan, dan orientasi pada hasil. Hubungan antara human capital dan etos kerja sangat erat, karena investasi dalam pengembangan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan akan meningkatkan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

Pengetahuan adalah salah satu elemen penting dalam human capital yang berperan sebagai dasar berpikir dan bertindak. Individu dengan pengetahuan yang baik memiliki pemahaman yang lebih luas mengenai tugas, prosedur, serta tujuan kerja. Pengetahuan memungkinkan individu untuk bekerja dengan lebih percaya diri dan mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keahlian atau expertise adalah penguasaan keterampilan teknis yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik. Keahlian mencerminkan kompetensi individu yang didapat melalui pelatihan, pendidikan, dan praktik yang berkelanjutan. Keahlian memiliki dampak signifikan terhadap etos kerja profesional, di mana individu mampu bekerja dengan akurasi dan efektivitas tinggi.

Kemampuan mencakup kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan, baik secara teknis maupun manajerial. Kemampuan mencerminkan tingkat kesiapan individu dalam menghadapi tantangan kerja, mengambil keputusan, serta mengelola sumber daya. Hubungan antara kemampuan dan etos kerja terlihat pada motivasi intrinsik yang dimiliki individu ketika merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keterampilan dalam konteks human capital meliputi keterampilan teknis (hard skills) dan keterampilan interpersonal (soft skills). Kedua jenis keterampilan ini bekerja secara sinergis untuk meningkatkan etos kerja individu.

Pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan bekerja secara sinergis dalam membentuk etos kerja individu yang unggul. Human capital tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis individu, tetapi juga mendorong sikap mental dan motivasi kerja yang lebih kuat.

Pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Integrasi keempat elemen ini menciptakan

individu yang berkualitas, profesional, dan berkomitmen tinggi dalam bekerja. Melalui pendekatan teori Human Capital, Kompetensi, dan Efikasi Diri, terbukti bahwa peningkatan human capital mendorong disiplin, tanggung jawab, produktivitas, dan motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi simultan human capital terhadap etos kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dan berkelanjutan. Dengan berfokus pada peningkatan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan, individu akan memiliki etos kerja yang lebih positif dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan terhadap etos kerja, dapat disimpulkan bahwa masing-masing faktor memiliki peran penting dalam membentuk etos kerja individu. Pengetahuan memberikan dasar berpikir dan pemahaman dalam menjalankan tugas, sehingga individu dengan pengetahuan tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Selain itu, pengetahuan juga meningkatkan kemampuan dalam pemecahan masalah, kreativitas, dan produktivitas. Keahlian, sebagai bentuk penguasaan keterampilan teknis, memungkinkan individu bekerja lebih efisien dan profesional. Dengan keahlian yang baik, seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga menciptakan etos kerja yang produktif dan berorientasi pada kualitas. Selanjutnya, kemampuan individu dalam mengatasi tantangan dan mengelola sumber daya berpengaruh terhadap motivasi dan ketekunan dalam bekerja. Individu dengan kemampuan tinggi cenderung lebih percaya diri, disiplin, serta konsisten dalam mencapai target. Kemampuan adaptif juga mendorong fleksibilitas dan respons yang cepat terhadap perubahan, sehingga memperkuat etos kerja dalam berbagai situasi. Terakhir, keterampilan, baik keterampilan teknis (hard skills) maupun keterampilan interpersonal (soft skills), bekerja secara sinergis dalam membentuk etos kerja yang kuat. Keterampilan teknis meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pekerjaan, sedangkan soft skills, seperti komunikasi dan kepemimpinan, memperkuat kerja sama tim serta profesionalisme. Selain itu, keterampilan

adaptif membantu individu mempertahankan produktivitas dan motivasi meskipun menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong & Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London : Kogan Page Limited
- Bass, B., & Avolio, B. (2020). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*. 17(1).
- Berman & Evans, 2010. *Retail Management*. 12th Edition. Jakarta; Pearson.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: pearson
- Fanggidae, P. Y. (2022). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Matana. *Journal of Social Science and Digital Marketing*, 2(2), 1–13.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 26, 331-362.
- Hasibuan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Houston, D. J. (2000). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 713–727.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024288>
- Kaufman, Joyce P. 2015. *Introduction to International Relations: Theory and Practices*. Plymouth: Rowman & Littlefield
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations (6th ed.)*. Wiley.
- Octarina, A. (2013). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. Manajemen S-1, 1(1).
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2006). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. *Public Administration Review*, 66(4), 505-514. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00611>.
- Rahardjo, M. (2017). *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership (5th ed.)*. Jossey-Bass.
- Sullivan, D., Landau, M. J., Young, I. F., & Stewart, S. A. (2014). The Dramaturgical Perspective in Relation to Self and Culture. *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol. 107 Issue 5, p767-790
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Yakup., Suyanto, M. A., Karundeng, D. R., & Basole, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai.

Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(2), 689-704.