

Implementasi Faktor Psikologis Aparatur Sipil Negara Terhadap Kebijakan Dinas Lingkungan Hidup Manado

Jericho Danga Pombengi¹, Joyce Jacinta Rares², Karunia Monika Venicia Kewas³,
Natalia Cristy Senduk⁴, Zefanya Paskalia Maningkas⁵, Richo Yucho Koyo⁶

¹⁻⁶Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sam Ratulangi Manado

¹richo_pombengi@unsrat.ac.id, ²joy.rares09@gmail.com, ³karuniakewas081@student.unsrat.ac.id

Corresponding author: karuniakewas081@student.unsrat.ac.id

Submitted: 30/04/2026; Revised: 11/06/2026; Published: 01/07/2026

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v9i2.486>

Abstract

Psychological factors play an important role in shaping employee behavior, work attitudes, and performance within public organizations. In the context of public service delivery, the effectiveness of organizational performance is influenced not only by structural and administrative aspects but also by employees' psychological conditions. This study aims to analyze the implementation of psychological factors among Civil Servants (ASN) at the Environmental Service of Manado City using Stephen P. Robbins' organizational behavior framework. The study employed a qualitative descriptive approach. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving civil servants and organizational stakeholders. The analysis focused on four psychological dimensions, namely motivation, perception, work attitude, and job satisfaction. The findings indicate that the implementation of psychological factors has not been fully optimal. Employee motivation remains largely influenced by external factors, including rewards, recognition, and workplace conditions. Perceptions regarding workload distribution and leadership practices also affect work attitudes and commitment to organizational goals. In addition, communication among employees has not been entirely effective, while task distribution remains uneven across work units, leading to differences in job satisfaction levels. These conditions have implications for employee productivity and the quality of public service delivery. The study concludes that strengthening organizational communication, improving leadership practices, ensuring equitable workload distribution, and developing more effective motivation systems are essential to enhance employee satisfaction and organizational performance. Such efforts are expected to support the achievement of more responsive, efficient, and accountable public services.

Keywords: Civil Servants; Employee Performance; Organizational Behavior; Psychological Factors; Public Service.

Abstrak

Faktor psikologis memiliki peran penting dalam membentuk perilaku, sikap kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, efektivitas kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural dan administratif, tetapi juga oleh kondisi psikologis pegawai yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi. Penelitian

ini bertujuan menganalisis implementasi faktor psikologis Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dengan menggunakan perspektif perilaku organisasi Stephen P. Robbins. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi dengan melibatkan ASN serta pihak-pihak terkait dalam organisasi. Analisis difokuskan pada empat dimensi psikologis, yaitu motivasi, persepsi, sikap kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi faktor psikologis ASN belum berjalan secara optimal. Motivasi kerja pegawai masih didominasi oleh faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan kondisi lingkungan kerja. Persepsi terhadap pembagian beban kerja dan pola kepemimpinan turut memengaruhi sikap kerja serta komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi internal yang belum efektif dan distribusi tugas yang belum merata menyebabkan perbedaan tingkat kepuasan kerja antarpegawai. Kondisi tersebut berdampak pada produktivitas kerja dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan komunikasi organisasi, perbaikan praktik kepemimpinan, pemerataan pembagian tugas, serta pengembangan sistem motivasi yang lebih efektif diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja ASN. Upaya tersebut penting dalam mendukung terwujudnya pelayanan publik yang lebih responsif, efektif, dan akuntabel.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara; Faktor Psikologis; Kinerja Pegawai; Pelayanan Publik; Perilaku Organisasi.

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki peran penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Dalam konteks pemerintahan daerah, ASN tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana teknis kebijakan, tetapi juga sebagai ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena itu, kualitas kinerja ASN sangat menentukan keberhasilan suatu program atau kebijakan yang telah dirumuskan oleh pemerintah. Salah satu aspek yang sering memengaruhi kinerja ASN adalah faktor psikologis yang melekat pada individu, seperti motivasi kerja, sikap, komitmen, dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2017).

Faktor psikologis ini menjadi sangat penting karena dalam praktiknya, implementasi kebijakan tidak hanya bergantung pada aturan tertulis, tetapi juga pada perilaku dan sikap para pelaksana kebijakan. ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif. Sebaliknya, apabila faktor psikologis seperti motivasi dan komitmen rendah, maka pelaksanaan kebijakan dapat berjalan kurang optimal, bahkan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2015).

Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas strategis dalam menjaga dan mengelola lingkungan hidup di wilayah kota. Tugas tersebut mencakup pengelolaan sampah, pengendalian pencemaran, hingga peningkatan kualitas lingkungan hidup masyarakat. Dalam pelaksanaannya, Dinas Lingkungan Hidup sangat bergantung pada kinerja ASN sebagai pelaksana utama kebijakan. Namun, dalam realitasnya, masih terdapat berbagai tantangan yang berkaitan dengan faktor psikologis ASN, seperti kurangnya motivasi kerja, perbedaan tingkat kedisiplinan, serta variasi dalam komitmen terhadap tugas yang diberikan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek psikologis ASN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas implementasi kebijakan di instansi tersebut. Oleh karena itu, kajian mengenai implementasi faktor psikologis ASN menjadi penting untuk dilakukan, khususnya dalam melihat bagaimana faktor tersebut berperan dalam mendukung pelaksanaan kebijakan lingkungan hidup di Kota Manado.

Untuk menganalisis implementasi kebijakan tersebut, digunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III. Edwards III (1980) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Dari keempat variabel tersebut, disposisi atau sikap pelaksana memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan faktor psikologis individu, karena mencakup komitmen, kejujuran, dan respons pelaksana terhadap kebijakan yang dijalankan.

Edwards III (1980) menegaskan bahwa sekalipun suatu kebijakan telah dirancang dengan baik, keberhasilan implementasinya tetap sangat bergantung pada bagaimana sikap dan respon para pelaksana di lapangan. Jika pelaksana memiliki sikap positif, maka kebijakan akan lebih mudah diimplementasikan. Sebaliknya, jika terdapat penolakan atau sikap negatif dari pelaksana, maka implementasi kebijakan dapat mengalami kegagalan atau tidak mencapai tujuan yang diharapkan. Sejalan dengan itu, Winarno (2014) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan publik tidak hanya bersifat teknis administratif, tetapi juga merupakan proses sosial yang melibatkan interaksi antarindividu

dalam organisasi. Oleh karena itu, aspek psikologis ASN menjadi bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan implementasi kebijakan.

Selain itu, menurut Hasibuan (2016), faktor psikologis seperti motivasi kerja merupakan salah satu pendorong utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada totalitas kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa implementasi faktor psikologis ASN memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan kebijakan publik, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana faktor psikologis ASN di lingkungan instansi tersebut diimplementasikan dalam kerangka teori George C. Edwards III, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan di lapangan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya terkait implementasi kebijakan publik dan perilaku organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja ASN melalui penguatan aspek psikologis sehingga pelaksanaan kebijakan di bidang lingkungan hidup dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam kajian ini dirancang untuk mampu menjelaskan secara mendalam bagaimana faktor-faktor psikologis memengaruhi perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, karena fokus utamanya adalah memahami fenomena perilaku organisasi yang terjadi secara kontekstual, bukan sekadar mengukur hubungan variabel secara statistik. Pendekatan ini

dipilih agar peneliti dapat menggali makna, persepsi, serta dinamika psikologis yang melatarbelakangi sikap dan tindakan ASN dalam menjalankan tugasnya. Lokasi penelitian dipusatkan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dengan mempertimbangkan relevansi institusi tersebut terhadap implementasi kebijakan publik berbasis kinerja dan pelayanan lingkungan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan terhadap ASN yang dipilih secara purposive berdasarkan kriteria tertentu seperti masa kerja, jabatan, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Observasi dilakukan untuk melihat langsung perilaku kerja, interaksi antarpegawai, serta dinamika organisasi yang mencerminkan faktor psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, persepsi, dan sikap.

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa laporan kinerja, peraturan internal, serta arsip kelembagaan yang relevan. Analisis data menggunakan teknik analisis interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting yang berkaitan dengan faktor psikologis ASN seperti persepsi terhadap pekerjaan, tingkat motivasi, dan kepuasan kerja. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis sehingga memudahkan pembaca memahami pola-pola perilaku yang muncul. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan mengaitkan temuan lapangan dengan konsep-konsep dalam teori perilaku organisasi, khususnya yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins. Validasi data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member check. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan untuk memastikan konsistensi informasi.

Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Member check dilakukan dengan meminta informan untuk mengonfirmasi kembali hasil interpretasi peneliti agar sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Dengan demikian, keabsahan data dapat terjaga dan hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi. Etika penelitian menjadi aspek penting dalam pelaksanaan penelitian ini. Peneliti menjunjung tinggi prinsip kerahasiaan identitas

informan, memperoleh persetujuan sebelum melakukan wawancara, serta memastikan bahwa data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan akademik. Peneliti juga menjaga objektivitas dan menghindari bias dalam proses pengumpulan maupun analisis data, sehingga hasil penelitian benar-benar mencerminkan kondisi empiris yang ada di lapangan.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Faktor Psikologis Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado memiliki keterkaitan yang kuat dengan kajian Stephen P. Robbins khususnya dalam kerangka Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Robbins menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari faktor psikologis seperti persepsi, sikap, motivasi, kepribadian, serta pembelajaran. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), faktor-faktor ini menjadi elemen penting yang memengaruhi kinerja, komitmen, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, implementasi faktor psikologis di lingkungan kerja ASN, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado, dapat dianalisis secara komprehensif menggunakan pendekatan perilaku organisasi untuk memahami bagaimana individu berinteraksi, beradaptasi, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam perspektif Robbins, perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Faktor psikologis menjadi dasar utama dalam memahami perilaku individu ASN, karena setiap pegawai membawa karakteristik personal yang berbeda ke dalam organisasi. Misalnya, persepsi ASN terhadap lingkungan kerja dan kebijakan organisasi akan memengaruhi bagaimana mereka merespons tugas dan tanggung jawabnya. Jika persepsi yang terbentuk positif, maka kecenderungan untuk bekerja secara optimal akan meningkat, sedangkan persepsi negatif dapat menimbulkan resistensi, penurunan motivasi, bahkan konflik kerja.

Motivasi sebagai salah satu faktor psikologis utama juga memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja ASN. Robbins menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam implementasinya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado, motivasi ASN dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan kondisi kerja. ASN yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih disiplin, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Selain motivasi, sikap kerja ASN juga menjadi faktor penting dalam analisis perilaku organisasi. Sikap mencerminkan evaluasi individu terhadap objek tertentu, yang dapat berupa pekerjaan, atasan, maupun organisasi secara keseluruhan. Robbins mengemukakan bahwa sikap terdiri dari tiga komponen, yaitu kognitif, afektif, dan perilaku. Dalam konteks penelitian ini, sikap ASN terhadap pekerjaan dan organisasi akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas mereka. ASN yang memiliki sikap positif akan lebih mudah bekerja sama dalam tim, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.

Kepribadian juga menjadi aspek penting dalam memahami perilaku ASN. Robbins menjelaskan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam diri individu yang menentukan cara unik seseorang merespons lingkungannya. Dalam organisasi pemerintahan seperti Dinas Lingkungan Hidup, keberagaman kepribadian ASN dapat menjadi kekuatan sekaligus tantangan. ASN dengan kepribadian terbuka dan adaptif akan lebih mudah menerima perubahan kebijakan, sedangkan ASN dengan kepribadian yang kaku cenderung sulit beradaptasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kepribadian ASN sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Untuk memperjelas keterkaitan antara table psikologis dan teori perilaku organisasi Robbins, berikut table 1.1 yang menggambarkan hubungan tersebut

Table 1. Keterkaitan Faktor Psikologis dan Perilaku Organisasi ASN

Faktor Psikologis	Konsep Dalam Teori Robbins	Impelementasi Pada ASN	Dampak Terhadap Organisasi
Persepsi	Proses interpretasi individu terhadap lingkungan	ASN menafsirkan kebijakan dan kondisi kerja	mempengaruhi sikap dan respons kerja
Motivasi	intensitas, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan	dorongan untuk meningkatkan kerja	meningkatkan produktivitas dan disiplin
Sikap	evaluasi terhadap pekerjaan dan organisasi	kepuasan dan komitmen kerja ASN	meningkatkan loyalitas dan kerja sama
Kepribadian	pola perilaku dan karakter individu	gaya kerja dan interaksi sosial ASN	mempengaruhi dinamika tim dan adaptasi
Pembelajaran	perubahan perilaku melalui pengalaman	pengembangan kompetensi ASN	meningkatkan kualitas pelayanan publik

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap faktor psikologis memiliki keterkaitan langsung dengan konsep dalam teori Robbins serta implementasinya dalam konteks ASN. misalnya, tidak hanya memengaruhi cara ASN memahami kebijakan, tetapi juga menentukan bagaimana mereka bertindak dalam menjalankan tugas. Motivasi berperan sebagai penggerak utama kinerja, sedangkan sikap menjadi indikator penting dalam menilai kepuasan kerja. Kepribadian memengaruhi interaksi sosial dan kemampuan adaptasi, sementara pembelajaran menjadi kunci dalam meningkatkan kompetensi ASN secara berkelanjutan.

Dalam praktiknya, implementasi faktor psikologis di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado tidak dapat dilepaskan dari peran pimpinan organisasi. Robbins menekankan pentingnya kepemimpinan dalam membentuk perilaku individu dan kelompok. Pimpinan yang mampu memahami kondisi psikologis ASN akan lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong peningkatan kinerja. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang

efektif, pemberian motivasi, serta pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pendidikan.

Lebih lanjut, budaya organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi implementasi faktor psikologis. Robbins menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang positif akan mendukung terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang produktif, sedangkan budaya yang negatif dapat menghambat kinerja ASN. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota

Manado untuk membangun budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, integritas, dan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan itu faktor psikologis memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan perilaku ASN dalam organisasi. Melalui pendekatan teori perilaku organisasi dari Robbins, dapat dipahami bahwa perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh lingkungan organisasi. Implementasi faktor psikologis yang tepat akan berdampak positif terhadap kinerja ASN, efektivitas organisasi, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis individu ASN, terutama persepsi terhadap pekerjaan, motivasi kerja, kepuasan kerja, sikap, serta kemampuan beradaptasi. Perbedaan kondisi psikologis tersebut menyebabkan pelaksanaan kebijakan tidak berjalan secara seragam, di mana sebagian ASN mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sementara sebagian lainnya masih bekerja secara rutin tanpa inisiatif yang kuat.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa ASN yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, didukung oleh motivasi dan kepuasan kerja yang baik, lebih bertanggung jawab, disiplin, dan aktif dalam mendukung kebijakan organisasi. Sebaliknya, ASN yang kurang memiliki dorongan internal dan merasa kurang dihargai

menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah. Selain itu, interaksi sosial dan komunikasi antarpegawai turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, meskipun masih ditemukan kendala dalam koordinasi di beberapa bagian. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, khususnya dalam penerapan sistem kerja baru, juga belum merata di kalangan ASN.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan organisasi tidak cukup hanya disusun secara administratif, tetapi perlu memperhatikan kondisi psikologis pegawai sebagai faktor pendukung utama keberhasilan implementasi. Penerapan kebijakan yang disertai dengan penguatan motivasi, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta komunikasi yang lebih terbuka berpotensi meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi instansi untuk merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan psikologis pegawai, seperti pemberian penghargaan yang lebih tepat, pengembangan kapasitas, serta pembinaan yang berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan kajian yang lebih mendalam dengan cakupan yang lebih luas atau menggunakan pendekatan yang berbeda, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara faktor psikologis dan kinerja ASN di berbagai instansi pemerintahan.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Human behavior at work: Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2003). *Metode research (Penelitian ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2008). *Metode penelitian survei* (Edisi revisi). LP3ES.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization* (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). Oxford University Press. (Original work published 1922).
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Winardi. (2007). *Manajemen perilaku organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Winarno, B. (2014). *Kebijakan publik: Teori, proses, dan studi kasus* (Edisi revisi). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.