PENGARUH KOLABORASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA TPS3R DESA BUMI RAHAYU

Dosen Pengampu : Ika Niswatin Budiarti, S.Psi.,M.M.

PROPOSAL SKRIPSI

OLEH:

INDAH PUTRI CAHYANI

NPM : 202241005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

2025/2026

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunianya sehingga penyusun seminar proposal ini bisa saya selesaikan dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa kami curahkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membukakan Cahaya pengetahuan dan kebaikan kepada seluruh umat manusia dimuka bumi.

Saya membuat seminar proposal ini dengan judul "Pengaruh kolaborasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu" bertujuan untuk memenuhi tugas skripsi. Penulis juga mengucapkan banyak terimakasih kepada ibu Ika Niswatin Budiarti, S.Psi.,M.M. selaku dosen pembimbing skripsi.

Makalah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karna itu diharapkan untuk memberikan saran dan keritik yang membangun demi kebaikan dan kesempurnaan makalah selanjutnya. Akhirmya, mudah-mudahan makalah ini bermanfaat bagi kami dan umumnya bagi para pembaca.

Tanjung Selor, 27 November 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

KATA PENGANTAR..... 1

DAFTAR ISI 2

DAFTAR TABEL 5

DAFTAR GAMBAR..... 6

BAB 1 PENDAHULUAN 7

1.1 Latar Belakang 7
1.2 Rumusan Masalah 11
1.3 Tujuan 11
1.4 Manfaat 11

BAB II KAJIAN TEORI 13

2.1 Penelitian Terdahulu 13

2.2 Landasan Teori..... 18

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 18

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 19

2.2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia..... 21

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... 21

2.3 Kolaborasi 24

2.3.1 Definisi Kolaborasi 24

2.3.2 Fungsi Kolaborasi 24

2.3.3 Manfaat Kolaborasi..... 25

2.3.4 Tujuan Kolaborasi..... 25

2.3.5 Indikator Kolaborasi 26

2.4 Motivasi Kerja 27
2.4.1 Definisi Motivasi Kerja 27
2.4.2 Fungsi Motivasi Kerja 27
2.4.3 Manfaat Motivasi Kerja 28
2.4.4 Tujuan Motivasi Kerja 28
2.4.5 Indikator Motivasi Kerja 29
2.5 Kompetensi 30
2.5.1 Definisi Kompetensi 30
2.5.2 Fungsi Kompetensi 30
2.5.3 Manfaat Kompetensi 31
2.5.4 Tujuan Kompetensi 31
2.5.5 Indikator Kompetensi 32
2.6 Kinerja Anggota 32
2.6.1 Definisi Kinerja Anggota 32
2.6.2 Fungsi Kinerja Anggota 33
2.6.3 Manfaat Kinerja Anggota 34
2.6.4 Tujuan Kinerja Anggota 34
2.6.5 Indikator Kinerja Anggota 35
2.7 Kerangka Berpikir Peneliti 36
2.8 Alur Peneliti 37
BAB III METODELOGI PENELITIAN 38
3.1 Jenis Penelitian 38
3.2 Fokus Peneliti 38

3.3 Lokasi Dan Waktu Peneliti 38

3.4 Penentuan Informan 39

3.5 Sumber Data 40

A. Data Primer 41

B. Data Skunder 41

3.6 Metode Pengumpulan Data 41

3.7 Teknik Analisis Data 42

3.7.1 Pengumpulan Data 42

3.7.2 Kondensasi Data 42

3.7.3 Penyajian Data 43

3.7.4 Kesimpulan 43

3.8 Instrumen Pengumpulan Data 43

3.9 Pengujian keabsahan Data 43

LAMPIRAN 45

DAFTAR PUSKATA 46

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penelitian 13

Tabel 3.1 Rancangan Jadwal Penelitian Skripsi Tahun 2026 39

Tabel 3.2 Nama-Nama Narasumber..... 40

DAFTAR GAMBAR

2.1 Skema Kerangka Berpikir 36

2.2 Alur Penelitian 37

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sampah merupakan salah satu permasalahan lingkungan yang hingga saat ini masih menjadi tantangan besar, terutama di wilayah pedesaan. Pertumbuhan jumlah penduduk, perubahan pola konsumsi masyarakat, serta meningkatnya penggunaan produk sekali pakai menyebabkan volume sampah terus bertambah dari waktu ke waktu. Kondisi ini sering kali tidak diimbangi dengan sistem pengelolaan sampah yang memadai. Akibatnya, sampah kerap dibuang secara sembarangan, dibakar, atau menumpuk di lingkungan sekitar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan pencemaran lingkungan, gangguan kesehatan masyarakat, serta menurunnya kualitas hidup. Sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah mendorong pengelolaan sampah berbasis masyarakat melalui pembentukan Tempat Pengolahan Sampah *(Reduce, Reuse, Recycle)* Kolaborasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota TPS3R karena kegiatan pengelolaan sampah membutuhkan kerja sama yang baik antar anggota maupun dengan pihak masyarakat.

Menurut Greenberg dan Baron (2017), kolaborasi merupakan proses kerja sama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kolaborasi yang baik akan meningkatkan komunikasi, koordinasi, serta memperkuat hubungan kerja antar anggota, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dalam konteks TPS3R, kolaborasi sangat dibutuhkan dalam proses pengumpulan, pemilahan, pengolahan, hingga pendistribusian hasil pengolahan sampah.Mengingat betapa pentingnya pengelolaan sampah ini, maka pemerintah telah menetapkan UU RI No. 18 Tahun 2008. Dalam undang-undang tersebut dikatakan bahwa permasalahan sampah mencakup banyak aspek, oleh karena itu pengelolaannya perlu dilakukan secara terintegrasi dengan meninjau dari segala aspek, baik itu aspek sosial, ekonomi maupun teknis sehingga memberikan manfaat secara ekonomi, kesehatan bagi lingkungan, serta dapat mengubah perilaku Masyarakat TPS3R merupakan salah satu bentuk partisipasi aktif masyarakat dalam pengelolaan sampah yang bertujuan untuk mengurangi jumlah

sampah yang dibuang ke tempat pembuangan akhir TPA, sekaligus meningkatkan nilai ekonomi dari sampah melalui kegiatan pemilahan dan pengolahan.

Selain kolaborasi, Menurut Robbins dan Judge (2017) Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar individu yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan optimal. motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Anggota TPS3R yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, disiplin, serta mampu menyelesaikan tugas secara maksimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas serta kualitas pelayanan pengelolaan sampah.

Menurut Spencer dalam Basori (2017), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan. Anggota TPS3R yang memiliki kompetensi memadai akan lebih mampu mengelola sampah secara tepat, memahami teknik pengolahan yang benar, serta mampu berinovasi dalam pemanfaatan sampah menjadi produk bernilai ekonomis.

Kolaborasi TPS3R Desa Bumi Rahayu ini sebenarnya berjalan karena adanya kerja sama yang kuat dari berbagai pihak. Dari luar, mereka mendapat banyak dukungan, seperti dari Universitas Kaltara (Unikal) yang membantu memberikan ide-ide baru, lalu ada Dedur yang fokus untuk memasarkan produk yang telah dibuat . Selain itu, Pemerintah Desa dan DLH juga ikut berperan penting, terutama dalam menyediakan fasilitas dan mendukung dari segi aturan, jadi kegiatan mereka bisa berjalan dengan lebih terarah.

Di dalam kelompoknya sendiri, para anggota terutama ibu-ibu terlihat sangat kompak. Mereka sering berkomunikasi, dan berbagi informasi, misalnya kalau ada pesanan ecobrick atau kegiatan baru, Karena komunikasinya lancar, jadi hampir tidak pernah terjadi kesalahpahaman antar anggota.

Selain itu, mereka juga punya rasa kebersamaan yang cukup tinggi. Setiap anggota saling membantu dan merasa punya tanggung jawab terhadap kegiatan TPS 3R ini. Hal ini membuat mereka lebih semangat dalam bekerja. Dengan adanya kerja sama yang baik, baik dari dalam maupun dari luar TPS3R ini bisa berjalan dengan lancar dan terus berkembang serta memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar.

Motivasi kerja, semangat ibu-ibu di TPS3R Desa Bumi Rahayu memang tidak perlu diragukan lagi. Mereka bekerja dengan penuh semangat karena merasa bahwa apa yang mereka lakukan itu bermanfaat bagi lingkungan. Selain itu, hasil dari kegiatan seperti pembuatan ecobrick juga nyata, karena produk tersebut bisa dijual dan bahkan diminati oleh pihak Pemkab. Hal ini tentu menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk terus aktif dan produktif.

Namun, semangat tersebut belum merata di semua bagian pengurus. Masih ada beberapa pengurus yang kurang menjalankan perannya secara maksimal, seperti pada bagian sekretaris yang seharusnya membantu dalam administrasi, pencatatan, dan pengelolaan surat-menyurat. Kurangnya kepedulian terhadap tugas ini membuat pekerjaan administrasi menjadi kurang tertata.

Akibatnya, semangat kerja yang tinggi di lapangan belum sepenuhnya didukung oleh kinerja pengurus di bagian administrasi. Padahal, jika semua pihak bisa bekerja dengan seimbang baik di lapangan maupun di bagian pengelolaan maka kegiatan TPS3R ini bisa berjalan lebih optimal, terorganisir dengan baik, dan hasilnya pun akan lebih maksimal.

Kompetensi, anggota TPS3R di sini sebenarnya sudah cukup terampil dalam menjalankan tugas masing-masing. Mereka sudah memahami cara memilah sampah dengan baik dan mampu membuat berbagai kerajinan tanpa harus selalu diarahkan. Hal ini menunjukkan bahwa secara teknis, kemampuan mereka sudah sangat baik dan bisa dikatakan cukup mandiri dalam pekerjaan.

Namun, permasalahan yang muncul ada pada bagian administrasi, seperti pencatatan data dan surat-menyurat. Karena sebagian besar anggota lebih fokus pada kegiatan lapangan, ditambah lagi peran sekretaris yang kurang berjalan dengan optimal, akhirnya semua pekerjaan administrasi lebih banyak ditangani oleh ketua. Kondisi ini membuat beban kerja ketua menjadi lebih berat karena harus mengurus dua hal sekaligus, yaitu kegiatan lapangan dan administrasi.

Akibatnya, meskipun secara teknis para anggota sudah sangat kompeten, dalam hal administrasi, mereka masih sangat bergantung pada ketua. Jika kondisi ini terus berlangsung, dikhawatirkan dapat menghambat efektivitas kerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pembagian tugas yang lebih seimbang serta peningkatan

kesadaran dari pengurus, khususnya di bidang Sekertaris , agar kegiatan TPS 3R dapat berjalan lebih tertata dan efisien.

Kinerja anggota TPS3R merupakan hasil dari interaksi kompleks antara motivasi kerja, kompetensi, dan kolaborasi lintas sektor yang kuat. Di tingkat lapangan, keberlangsungan operasional TPS3R ini didorong oleh sinergi yang melibatkan berbagai pihak sebagai stakeholder utama. Dukungan akademis dari Universitas Kaltara (Unikal) memberikan pendampingan dan penguatan pada aspek inovasi, sementara peran Dedur (Daur Ulang) disini untuk memasarkan produk yang telah dibuat di TPS3R Desa Bumi Rahayu, Sinergi ini semakin diperkuat dengan dukungan regulasi dari Pemerintah Desa serta pengawasan dan fasilitas dari Dinas Lingkungan Hidup (DLH). teknis di lapangan, terdapat tantangan besar pada tata kelola internal organisasi yang berpotensi menghambat profesionalisme kinerja. Terjadi ketimpangan peran yang signifikan dalam struktur kepengurusan, di mana fungsi administratif yang seharusnya dikelola secara kolektif kini terbebani sepenuhnya pada sosok ketua. Kondisi ini dipicu oleh rendahnya komitmen dan kepedulian bagian sekretaris dalam menjalankan fungsi kesekretariatan dan pelaporan data.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa terdapat ketimpangan yang nyata pada kinerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu yang dipengaruhi oleh kolaborasi, motivasi, dan kompetensi. Secara operasional, kolaborasi antaranggota dan pihak eksternal (Unikal, Dedur, DLH, dan Pemerintah Desa) berjalan sangat solid. Komunikasi internal di kalangan anggota pun sangat efektif, di mana saling berbagi informasi dan kejelasan pembagian tugas mampu meminimalisir terjadinya miskomunikasi, sehingga alur kerja teknis di lapangan selalu berjalan lancar.

Namun, keberhasilan teknis ini tidak diikuti dengan kinerja manajerial yang seimbang. Masalah utama terletak pada rendahnya motivasi dan kepedulian dari bagian kesekretariatan, yang mengakibatkan seluruh beban administrasi terpusat sepenuhnya pada ketua. Selain itu, terdapat kesenjangan kompetensi di mana anggota sangat mahir dalam aspek produksi (seperti pembuatan ecobrick), namun memiliki keterbatasan dalam hal literasi administrasi dan pelaporan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Kolaborasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran kolaborasi dalam meningkatkan kinerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu?
2. Bagaimana motivasi kerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya?
3. Bagaimana kompetensi yang dimiliki anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu dalam mendukung kinerja mereka?
4. Bagaimana kolaborasi, motivasi kerja, dan kompetensi secara Bersama-sama membentuk kinerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui peran kolaborasi dalam meningkatkan kinerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu dalam mendukung kinerja mereka
4. Untuk mengetahui kolaborasi, motivasi kerja, dan kompetensi secara Bersama-sama membentuk kinerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu .

1.4 Manfaat

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi ilmiah mengenai pengaruh kolaborasi, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja, khususnya dalam konteks pengelolaan sampah berbasis masyarakat melalui TPS3R.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pengelola TPS3R, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja anggota melalui penguatan kolaborasi, peningkatan motivasi kerja, dan pengembangan kompetensi.

b. Bagi pemerintah desa, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan program pembinaan TPS3R.

c. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi atau Konteks untuk penelitian yang relevan di masa mendatang.

BAB II
KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada Penelitian ini kajian terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dikaji. Bagian ini digunakan sebagai landasan untuk memperkuat teori, membandingkan hasil penelitian, serta mengetahui posisi dan kebaruan penelitian yang dilakukan. Berikut adalah ringkasan hasil peneliti terdahulu yang pernah di lakukan:

Tabel 1.1

HASIL PENELITIAN

2.1.1 Deri Firmansyah, Asep Suryana, Asep Achmad Rifa'I, Dwinanto Priyo Susetyo

Nama Peneliti	Deri Firmansyah, Asep Suryana, Asep Achmad Rifai, Dwinanto priyo susetyo
Tahun Dan Judul Peneliti	2023 Model Pengembangan Pengelolaan TPS 3R: Kolaborasi dan Kemitraan, Minimalisasi Menuju Zero Waste
Tujuan Penelitian	Untuk meningkatkan pengembangan pengelolaan TPS3R (Tempat Pengolahan Sampah Reduce, Reuse, Recycle) melalui kolaborasi dan kemitraan antara pengelola TPS3R, masyarakat, dan Dinas Lingkungan Hidup, sebagai upaya untuk meminimalkan sampah rumah tangga dan mencapai kondisi zero waste (nol sampah) di masa depan.
Populasi Dan sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terlibat dalam pengelolaan sampah di lingkungan TPS3R, meliputi pengelola TPS3R, masyarakat atau rumah tangga sebagai penghasil sampah, serta Dinas

	Lingkungan Hidup (DLH) yang berperan dalam proses pengangkutan dan penanganan sampah.
Metode Analisis	Alat Analisis Deskriptif Kualitatif Terhadap Data yang diperoleh
Hasil Penelitian	Hasil kegiatan, pentingnya kesadaran dan kebiasaan melakukan pemilahan sampah organik dan non organik dimulai dari sumber penghasil sampah yakni masyarakat dan rumah tangga menjadi inti point yang realsitis bisa dan harus dilakukan masyarakat rumah tangga hingga tingkat pengelola TPS3R. Evaluasi, feedback hasil kegiatan berpotensi memberikan luaran jangka panjang. Manfaat multiple effect dari adanya peningkatan kesadaran masyarakat: akan memudahkan pengelolaan dan pengangan sampah pada level pengelola TPS3R hingga tingkat DLH di area TPA menuju zero waste hingga zero residu di masa depan; Adanya konsistensi pemilahan sampah non organik secar berkelanjutan pada level pengelola TPS3R berpotensi membuka akses sumber keuangan secara teratur untuk menambah modal kerja meskipun tidak besar. Akhirnya, model ini relevan untuk diadopsi dan dikembangkan.
Yang Dirujuk dari penelitian ini	Sumber yang dirujuk berasal dari teori pengelolaan sampah, kolaborasi, dan kemitraan serta penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kolaborasi dan kemitraan efektif dalam mendukung pengelolaan TPS 3R menuju zero waste.

2.1.2 Kadek Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi

Nama Penelitian	Kadek Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi

Tahun Dan Judul Peneliti	2021 Pengaruh Kompetensi karyawan dan motivasi dan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening
Tujuan Penelitian	Tujuan dilakukan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dari pegawai KSP
Populasi Dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah seleuruh karyawan KSP. Citra buana Raya Jumlah sampel yang digunakan sebesar 45 orang dimana tehnik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana seluruh popuasi dijadikan sampel
Metode Analisi	Alat Analisi Deskriftif Kualitatif terhadap data
Hasil penelitian	Hasil penelitia yang diperoleh dari analisis SEM PLS yaitu kompetensi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
Yang Dirujuk dari penelitian ini	Sumber yang dirujuk berasal dari teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2.1.3 Zanaty Ayu Adina dan Hartini

Nama Peneliti	Zanaty Ayu Adina dan Hartini
Tahun Dan Judul Peneli	2024 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai (systematic Literature review)
Tujuan Penelitian	Bertujuan untuk menetapkan hipotesis tentang interaksi antar variabel.
Populasi Dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini tidak berupa responden, melainkan seluruh literatur ilmiah yang relevan dengan variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai,

	karena penelitian menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR).
Metode Analisis	Alat analisis deskriptif
Hasil Penelitian	Hasil penelitan yang diperoleh Adalah menggunakan teknik deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan akurat tentang fenomena, peristiwa, atau fenomena sosial yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi memengaruhi kinerja pegawai, Motivasi memengaruhi kinerja pegawai; dan Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.
Yang Dirujuk dari penelitian ini	Sumber yang dirujuk berasal dari literatur dan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.4 Iva Riyanti, Dan Dyah Pikanthi Diwanti

Nama Peneliti	Iva Riyanti, Dan Dyah Pikanthi Diwanti
Tahun Dan Judul Peneliti	2023 Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
Tujuan Peneliti	Bertujuan untuk kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan
Populasi dan sampel	Populasi Dalam Penelitian ini dilakukan dilapangan dengan metode pendekatan kualitatif yang mengumpulkan data dengan teknik observasi, wawancara langsung, studi kepustakaan, dan dokumentasi terhadap 4 orang karyawan PT.
Metode Analisis	Alat Analisi Deskriftif Kualitatif terhadap data
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mulai dari unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil

	ini menjadi dasar referensi bahwa pemberian pelatihan dari dalam instansi ataupun dari luar instansi dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan pelatihan-pelatihan lainnya sehingga kompetensi karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja bagi karyawan.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Kompetensi yang meliputi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.1.5 Dikson Junus, Suaib Napir, Dian Pusp aningrum, Ernikawati, Herman Hatta

Nama Peneliti	Dikson Junus, Suaib Napir, Dian Pusp aningrum, Ernikawati, Herman Hatta
Tahun Dan Judul Peneliti	2025 Kolaborasi Pemerintah dan Masyarakat dalam Pengelolaan Sampah di Kota Gorontalo: Implikasi Tata Kelola dan Reformasi Birokrasi
Tujuan Peneliti	Bertujuan untuk menganalisis kolaborasi antara pemerintah dan masyarakat dalam pengelolaan sampah di Kota Gorontalo serta implikasinya terhadap tata kelola dan reformasi birokrasi.
Populasi dan sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terlibat dalam pengelolaan sampah di Kota Gorontalo. Adapun sampel dalam penelitian ini berupa informan yang dipilih secara purposive, yaitu pihak-pihak yang dianggap mengetahui dan terlibat langsung dalam pengelolaan sampah, seperti pejabat pemerintah Kota Gorontalo yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sampah, masyarakat yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengelolaan sampah, serta pihak lain seperti pengusaha atau LSM di bidang lingkungan.

Metode Analisis	Alat Analisi Deskriftif Kualitatif terhadap data
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antara pemerintah dan masyarakat telah memberikan dampak positif dalam pengelolaan sampah, seperti melalui program 3R *(Reduce, Reuse, Recycle)* dan penyuluhan lingkungan. Namun, tantangan masih ada, terutama dalam hal ketimpangan partisipasi masyarakat, koordinasi antar instansi pemerintah yang belum optimal, serta proses birokrasi yang lambat.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Strategi Pengelolaan sampah, tata kelola, dan reformasi birokrasi

1.2 Kajian Teori

1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta mengatur hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan kerja. Definisi ini menunjukkan bahwa MSDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga berperan dalam mengembangkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melalui proses perekrutan yang tepat, organisasi dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang ditetapkan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi bagian penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Penilaian kinerja juga dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan serta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, maupun pemberian penghargaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, pengelolaan hubungan kerja yang baik, serta perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan

produktif. Dengan penerapan MSDM yang baik, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), MSDM merupakan "kerangka kerja yang seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan hubungan industrial. Dari berbagai definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia MSDM adalah pendekatan strategi yang melibatkan pengelolaan karyawaan secara terencana untuk mendukung pencapaan tujuan organisasi, selain itu MSDM juga berpokus pada kesejahteraan karyaan sehingga menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan tenaga kerja. Pendekataan ini meliputi berbagai fungsi mulai dari perencanaan tenaga kerja hingga evaluasi kerja, yang semua nya bertujuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia secara efektif dan efesien.

1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017: 21) menjelaskan terdapat beberapa fungsi yang mewakili proses MSDM, yaitu:

1. Perencanaan

   Perencanaan meliputi aktivitas menentukan target dan sasaran, melakukan peramalan kondisi, menentukan strategi yang ingin dilaksanakan, membuat aturan dan prosedur.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian meliputi aktivitas menentukan alur komunikasi dan koordinasi antar individu atau divisi, memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membentuk departemen atau struktur organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan meliputi aktivitas mengarahkan agar semua karyawan mau bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik dan benar.

4. Pengendalian

Pengendalian meliputi aktivitas mengambil tindakan korektif jika dibutuhkan, memeriksa apakah kinerja yang terjadi telah sesuai dengan perencanaan dan standar-standar yang telah ditetapkan.

5. Pengadaan

Pengadaan meliputi aktivitas merekrut karyawan potensial, melakukan pelatihan dan pengembangan, menetapkan standar operasional prosedur, menentukan kualifikasi karyawan yang harus dipekerjakan, memberikan kompensasi kepada setiap karyawan.

6. Pengembangan

Pengembangan meliputi aktivitas peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan posisi kerja guna menunjang kinerja karyawan.

7. Kompensasi

Kompensasi meliputi aktivitas pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada karyawan atas kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan berupa gaji/upah, insentif, *benefit*, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian meliputi aktivitas mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan secara serasi, dimana perusahaan mendapatkan laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kinerjanya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan meliputi aktivitas menyejahterakan karyawan baik dari segi kondisi fisik, mental, fikiran, dan loyalitas nya agar mau tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan meliputi aktivitas menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat memudahkan organisasi atau perusahaan mencapai tujuan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian meliputi aktivitas pemutusan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh beberapa hal yakni keinginan karyawan, keinginan perusahaan, habis masa kerja, dan sebagainya.

1.2.3 Manfaat manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2017) manfaat Manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal. Selain itu, MSDM juga bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pengelolaan tenaga kerja yang tepat, serta membantu organisasi dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

MSDM juga berperan penting dalam mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih profesional dan adaptif terhadap perubahan. Di samping itu, MSDM dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi juga dapat mengurangi tingkat konflik, absensi, dan turnover karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi, tujuan individu karyawan,

serta tujuan masyarakat. Hasibuan menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien sehingga organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan.

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

   Hasibuan menjelaskan bahwa tujuan utama MSDM adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas dapat dicapai melalui pengelolaan tenaga kerja yang baik, seperti penempatan karyawan sesuai keahlian, pemberian pelatihan, serta pengawasan kerja yang terarah. Dengan produktivitas yang tinggi, organisasi akan lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Organisasi

   MSDM bertujuan memastikan penggunaan tenaga kerja dilakukan secara efisien dan efektif. Efisiensi berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja secara tepat tanpa pemborosan, sedangkan efektivitas berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hasibuan menekankan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kualitas hasil kerja sekaligus menekan biaya operasional organisasi.

3. Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja Organisasi

   Hasibuan menyatakan bahwa MSDM bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang cukup, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Melalui perencanaan tenaga kerja, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan SDM di masa sekarang maupun masa depan sehingga operasional perusahaan dapat berjalan secara stabil.

4. Mengembangkan Kualitas dan Kompetensi Karyawan

   MSDM bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Hasibuan menekankan bahwa pengembangan

SDM penting agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, sistem kerja, dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks.

5. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

   Hasibuan menjelaskan bahwa MSDM bertujuan menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas prestasi kerja, serta kesempatan pengembangan karir. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang lebih baik.

6. Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis

   Tujuan MSDM menurut Hasibuan adalah menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kerja sama tim, mengurangi konflik kerja, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

7. Menjamin Kesejahteraan Karyawan

   MSDM bertujuan memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada tenaga kerja melalui sistem pengupahan, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan fasilitas kerja. Hasibuan menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas tenaga kerja terhadap organisasi.

8. Membantu Pengembangan Karir Karyawan

   Hasibuan menyatakan bahwa MSDM bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir sesuai kemampuan dan prestasi kerja. Pengembangan karir membantu meningkatkan kualitas SDM sekaligus memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

9. Mengurangi Konflik dan Masalah Ketenagakerjaan

MSDM bertujuan menciptakan sistem pengelolaan tenaga kerja yang adil dan transparan sehingga dapat meminimalkan konflik antara manajemen dan karyawan Pengelolaan hubungan industrial yang baik akan menciptakan stabilitas organisasi.

10. Membantu Mewujudkan Tanggung Jawab Sosial Organisasi

Hasibuan menjelaskan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat. Pengelolaan SDM yang baik akan membantu organisasi menciptakan tenaga kerja yang profesional, beretika, dan bermanfaat bagi lingkungan sosial.

1.3 Kolaborasi

1.3.1 Definisi Kolaborasi

Kolaborasi merupakan suatu proses kerja sama yang melibatkan dua pihak atau lebih yang saling berinteraksi, berbagi sumber daya, pengetahuan, serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama yang tidak dapat dicapai secara optimal apabila dilakukan secara individual. Emerson, Nabatchi, dan Balogh (2016) mendefinisikan kolaborasi sebagai proses dan struktur tata kelola bersama antara berbagai aktor lintas sektor yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan untuk mencapai tujuan publik. Definisi ini menekankan bahwa kolaborasi tidak hanya berorientasi pada kerja sama teknis, tetapi juga pada keterlibatan aktif para pihak dalam proses pengambilan keputusan. kolaborasi adalah proses di mana pihak-pihak yang melihat aspek berbeda dari suatu masalah dapat secara konstruktif mengeksplorasi perbedaan tersebut dan mencari solusi yang melampaui keterbatasan masing-masing pihak. Dalam konteks organisasi dan komunitas, kolaborasi menjadi mekanisme penting untuk mengintegrasikan berbagai kepentingan, kemampuan, dan perspektif demi mencapai hasil yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1.3.2 Fungsi Kolaborasi

Fungsi kolaborasi berkaitan erat dengan perannya sebagai mekanisme integrasi dan koordinasi kerja antarindividu maupun antarlembaga. Menurut Ansell dan Torfing

(2017), kolaborasi berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan melalui dialog, partisipasi, dan pertukaran pengetahuan antaraktor yang terlibat. Dalam praktik organisasi, kolaborasi berfungsi untuk menciptakan sinergi kerja, memperjelas pembagian peran dan tanggung jawab, serta mengurangi tumpang tindih pekerjaan. Kolaborasi juga berfungsi sebagai media pembelajaran bersama, di mana setiap pihak dapat saling melengkapi keterbatasan dan memperkuat kapasitas kolektif dalam menghadapi permasalahan yang kompleks dan dinamis.

1.3.3 Manfaat Kolaborasi

Manfaat kolaborasi dapat dirasakan baik pada tingkat individu, organisasi, maupun masyarakat. Menurut Emerson dan Nabatchi (2015), kolaborasi menghasilkan nilai publik (public value) berupa peningkatan efektivitas program, pemanfaatan sumber daya yang lebih optimal, serta solusi yang lebih inovatif dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi kerja, kolaborasi memberikan manfaat berupa peningkatan kualitas hasil kerja, efisiensi waktu dan biaya, serta meningkatnya rasa saling percaya dan komitmen antaranggota. Selain itu, kolaborasi juga mendorong meningkatnya partisipasi dan keterlibatan individu dalam proses kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

1.3.4 Tujuan Kolaborasi

Tujuan kolaborasi pada dasarnya adalah untuk mencapai tujuan bersama melalui tindakan kolektif yang terkoordinasi dan saling mendukung. Menurut Bryson et al. (2016), tujuan utama kolaborasi adalah untuk mengatasi permasalahan kompleks yang tidak dapat diselesaikan oleh satu pihak saja serta menciptakan hasil yang bernilai bagi semua pihak yang terlibat. Dalam konteks organisasi dan pembangunan masyarakat, kolaborasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan, memperkuat kapasitas kelembagaan, serta menjamin keberlanjutan program atau kegiatan yang dilaksanakan. Selain itu, kolaborasi juga bertujuan untuk membangun komitmen bersama, meningkatkan rasa memiliki, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, kolaborasi menjadi strategi penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi dan keberhasilan program berbasis partisipasi dan sinergi.

1.3.5 Indikator Kolaborasi

Menurut indah Rakhma & Juniyanto (2019) serta merunjuk pada konsep Emerson, Nabatchi, & Balogh, Indikator Kolaborasi dapat diukur Melalui:

1. Komunikasi Antaranggota dan pihak terkait

   Menunjukan sejauh mana informasi, ide, dan arahan dapat disampaikan dengan jelas, terbuka, dan tepat waktu antara anggota tim maupun dengan pihak luar yang terlibat, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam pekerjaan.

2. Koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan

   Menggambarkan kemampuan anggota tim dalam menyelaraskan tugas, jadwal, dan langkah kerja agar kegiatan berjalan teratur, efisien, dan tidak saling tumpang tindih.

3. Kejelasan peran dan tanggung jawab

   Menunjukkan apakah setiap anggota memahami tugas, fungsi, dan kewajiban masing-masing, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan fokus dan tidak saling melempar tanggung jawab.

4. Kepercayaan Anggota

   Mencerminkan keyakinan antaranggota tim terhadap kemampuan, kejujuran, dan komitmen satu sama lain, sehingga tercipta rasa aman dalam bekerja bersama.

5. Dukungan Dan Komitmen Bersama

   Menunjukkan adanya saling membantu, saling menyemangati, serta kesediaan seluruh anggota untuk berkomitmen mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

1.4 Motivasi Kerja

1.4.1 Definisi Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Definisi ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dikeluarkan individu, tetapi juga bagaimana usaha tersebut diarahkan dan dipertahankan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan pandangan tersebut, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1.4.2 Fungsi Motivasi Kerja

Fungsi motivasi kerja dalam organisasi berkaitan erat dengan perannya sebagai penggerak perilaku kerja individu. Menurut Uno (2017), motivasi berfungsi sebagai pendorong munculnya perilaku, pengarah tindakan, serta penguat agar individu tetap konsisten dalam mencapai tujuan. Dalam dunia kerja, motivasi berfungsi untuk mendorong individu agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, motivasi kerja juga berfungsi sebagai sarana pengendalian perilaku kerja, karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar

terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan kondusif.

1.4.3 Manfaat Motivasi kerja

Manfaat motivasi kerja dapat dirasakan secara langsung oleh individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Individu yang termotivasi cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk berprestasi, berinisiatif, dan mengembangkan kemampuan dirinya. Bagi organisasi, motivasi kerja memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta penurunan tingkat absensi dan turnover. Selain itu, motivasi kerja yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen individu terhadap organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

1.4.4 Tujuan Moivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja pada dasarnya adalah untuk mendorong individu agar mampu dan mau memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016), tujuan utama motivasi kerja adalah untuk memengaruhi perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta menciptakan kepuasan kerja yang seimbang antara individu dan organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga bertujuan untuk mengembangkan potensi individu, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Dengan motivasi kerja yang baik, individu tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga terdorong untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

1.4.5 Indikator Motivasi Kerja

Musyawwir, Ansyari, M. I & Parawu, H. E (2021). Indikator motivasi kerja merujuk pada Jurnal KIMAP, Vol 2 No 2, April 2021

1. Semangat Dalam bekerja

   Menunjukkan antusiasme dan energi individu dalam melaksanakan tugas, yang terlihat dari kesungguhan, inisiatif, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Penghargaan hasil atas kerja

   Menggambarkan adanya pengakuan, pujian, atau reward dari atasan atau organisasi atas prestasi kerja, sehingga mendorong individu untuk bekerja lebih baik.

3. Kesempatan berkembang

   Menunjukkan adanya peluang bagi individu untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan karier melalui pelatihan, pendidikan, atau promosi.

4. Hubungan kerja yang baik

   Mencerminkan hubungan harmonis antara rekan kerja dan atasan yang dilandasi rasa saling menghargai, kerja sama, dan komunikasi yang positif.

5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

   Menunjukkan kesadaran dan kesediaan individu untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

1.5 Kompetensi

1.5.1 Definisi Kompetensi

Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi tidak hanya mencerminkan apa yang diketahui seseorang, tetapi juga bagaimana individu tersebut mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya secara efektif dalam situasi kerja nyata. Dengan adanya kompetensi yang baik, seseorang akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara tepat, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kompetensi juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu, karena semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, maka semakin besar pula kemampuan individu dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

1.5.2 Fungsi Kompetensi

Fungsi kompetensi dalam organisasi berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2017), kompetensi berfungsi sebagai dasar dalam penempatan kerja, pengembangan karyawan, serta penilaian kinerja. Dengan adanya kompetensi yang sesuai, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu berada pada posisi yang tepat dan mampu menjalankan tugasnya secara efektif. Kompetensi juga berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan standar kerja dan prosedur operasional, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara konsisten dan terarah. Dalam praktiknya, kompetensi membantu organisasi mengidentifikasi kesenjangan kemampuan individu, yang selanjutnya dapat

digunakan sebagai dasar perencanaan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1.5.3 Manfaat Kompetensi

Kompetensi dapat dirasakan baik oleh individu maupun organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi yang dimiliki individu akan meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas kerja, serta kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Individu yang kompeten cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, efisien, dan minim kesalahan. Bagi organisasi, kompetensi memberikan manfaat berupa peningkatan efektivitas kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta daya saing organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kompetensi yang baik juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, sehingga organisasi lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan lingkungan kerja

1.5.4 Tujuan Kompetensi

Tujuan kompetensi pada hakikatnya adalah untuk memastikan bahwa individu memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016), pengembangan kompetensi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, kompetensi bertujuan untuk menciptakan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan sumber daya manusia, sehingga tercapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Selain itu, kompetensi juga bertujuan untuk mendorong pengembangan potensi individu secara berkelanjutan, meningkatkan kualitas profesionalisme kerja, serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

1.5.5 Indikator Kompetensi

Basori, M. A. N., Prahirawan, W., & Daenulhay (2017) Serta Merujuk pada Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, Vol 1 No 2

1. Pengetahuan terkait pekerjaan

   Menunjukkan pemahaman individu terhadap tugas, prosedur, dan bidang kerja yang dijalani sehingga mampu bekerja dengan benar dan sesuai aturan.

2 Keterampilan Teknis kerja
   Menggambarkan kemampuan individu dalam menggunakan alat, metode, atau teknik tertentu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

3 Kemampuan Menyelesaikan tugas
   Menunjukkan kecakapan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tepat sasaran, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

4 Pengalaman kerja
   Mencerminkan lamanya dan banyaknya keterlibatan individu dalam pekerjaan sejenis, yang membantu meningkatkan ketepatan, kecepatan, dan kualitas kerja.

5 Sikap Kerja Profesional
   Menunjukkan perilaku kerja yang disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan menghormati etika kerja dalam menjalankan tugas

1.6 Kinerja Anggota

1.6.1 Definisi Anggota

Kinerja anggota TPS3R merupakan gambaran tingkat keberhasilan individu maupun kelompok kerja dalam melaksanakan seluruh rangkaian aktivitas pengelolaan sampah berbasis *reduce, reuse,* dan *recycle* di tingkat desa atau komunitas. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana anggota TPS3R mampu melaksanakan tugas yang meliputi pemilahan, pengangkutan, pengolahan, hingga pemanfaatan kembali sampah sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi tersebut menegaskan bahwa kinerja tidak hanya menekankan pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kerja yang dijalankan. Selaras dengan pandangan tersebut, Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses pekerjaan yang berkaitan erat dengan kompetensi, motivasi, dan kesempatan individu dalam bekerja. Dalam konteks TPS3R, kinerja anggota tidak hanya diukur dari banyaknya sampah yang berhasil dikelola, tetapi juga dari ketepatan waktu kerja, kualitas hasil pengolahan sampah, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta kemampuan bekerja sama dengan anggota lain dan masyarakat sekitar.

1.6.2 Fungsi Kinerja

Fungsi kinerja anggota TPS3R memiliki peran strategis dalam menjamin keberlangsungan dan efektivitas pengelolaan sampah berbasis masyarakat. Rivai dan Basri (2018) menjelaskan bahwa kinerja berfungsi sebagai alat ukur dan sarana evaluasi untuk mengetahui tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pengelolaan TPS3R, fungsi kinerja menjadi dasar bagi pengelola dan pemerintah desa untuk menilai apakah kegiatan pengelolaan sampah telah berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang ditetapkan. Selain itu, kinerja anggota TPS3R juga berfungsi sebagai sarana pengendalian operasional, koordinasi kerja, serta dasar pengambilan keputusan terkait peningkatan kapasitas, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia pengelola TPS3R. Kinerja yang baik akan mendorong terciptanya sistem kerja yang teratur, disiplin, dan berorientasi pada hasil, sehingga proses pengelolaan sampah dapat berjalan secara optimal.

1.6.3 Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja anggota TPS3R dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai pihak. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja yang optimal akan meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas pelayanan, serta kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut. Dalam konteks TPS3R, kinerja anggota yang baik memberikan manfaat berupa meningkatnya kualitas lingkungan desa melalui pengurangan timbulan sampah dan pencemaran lingkungan. Selain itu, pengelolaan sampah yang dilakukan secara efektif dan berkelanjutan mampu meningkatkan nilai ekonomi sampah melalui kegiatan daur ulang dan pemanfaatan kembali, yang pada akhirnya dapat menambah pendapatan anggota TPS3R maupun kas desa. Manfaat lainnya adalah meningkatnya kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sampah, karena kinerja anggota TPS3R yang profesional dan konsisten akan menjadi contoh nyata bagi masyarakat dalam menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan.

1.6.4 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja anggota TPS3R pada hakikatnya adalah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi TPS3R dan pembangunan lingkungan berkelanjutan di tingkat desa. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa tujuan kinerja adalah memastikan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks TPS3R, tujuan kinerja anggota diarahkan pada terciptanya sistem pengelolaan sampah yang ramah lingkungan, berkelanjutan, dan berbasis partisipasi masyarakat. Selain itu, kinerja anggota TPS3R bertujuan untuk mengurangi ketergantungan pada tempat pembuangan akhir, mendukung kebijakan pemerintah dalam pengurangan sampah dari sumbernya, serta meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat desa. Dengan kinerja yang optimal, TPS3R tidak hanya

berfungsi sebagai tempat pengolahan sampah, tetapi juga sebagai instrumen pemberdayaan masyarakat dan upaya nyata dalam mewujudkan lingkungan yang bersih, sehat, dan berkelanjutan.

1.6.5 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017) Dan Wibowo (2016), Indikator Kinerja anggota TPS3R Dapat Diukur Melalui:

1. Kualitas Hasil kerja

   Menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar atau target yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas Pekerjaan

   Menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

3. Ketetapan waktu kerja

   Menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal tanpa menunda-nunda.

4. Tanggung jawab kerja

   Mencerminkan kesadaran individu dalam melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh serta siap menerima konsekuensi atas pekerjaannya.

5. Kemampuan Berkerja sama

   Menunjukkan kesediaan dan kemampuan individu untuk bekerja dalam tim, saling membantu, dan berkontribusi demi tercapainya tujuan bersama.

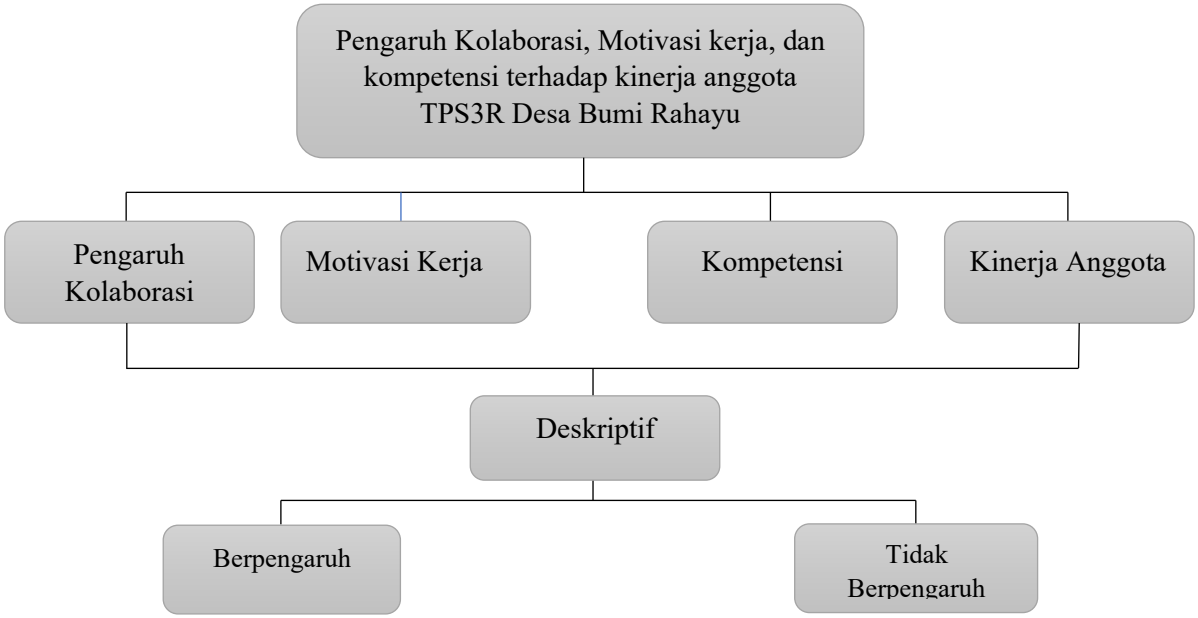
2.2 Kerangka Berpikir Peneliti

Menurut Notoadmojo (2018) kerangka konsep adalah kerangka alur penelitian atau suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan

antara variabel yang akan di teliti, agar memudahkan penelitian ini maka perlu adanya kerangka berpikir yang akan menjelaskan secara teoris antara variabel yang sudah ditentukan didalam penelitian ini, yaitu hubungan anatra variabel bebas (Independent) dan variabel terkait tak bebas (Dependent).

Gambar 2.1

Skema Kerangka pemikiran

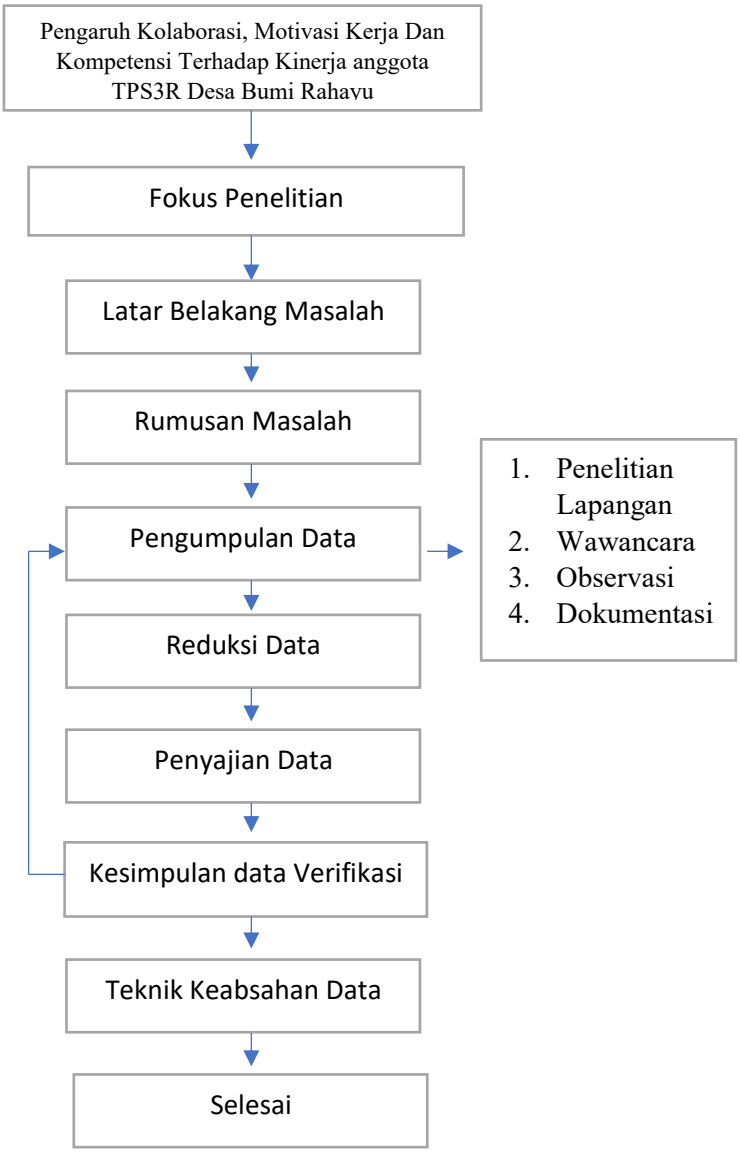


2.3 Alur Peneliti

Alur penelitian dengan metode kualitatif merupakan proses yang dilakukan peneliti untuk memahami suatu fenomena secara mendalam melalui data yang diperoleh di lapangan. Penelitian dimulai dari penentuan fokus masalah, kemudian dilanjutkan dengan pemilihan informan yang relevan. Setelah itu, peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Gambar 2.2

Alur Penelitian



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif ini berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan Gambaran atau penegasan suatu konsep atau menjawab Pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan penelitian saat ini.

Pendekatan Kualitatif Adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, presepsi, motivasi, Tindakan dll secara holistic dan dengan cara deproposal dalam bentuk kata-kata dan Bahasa pada konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong dalam Rangkuti 2018:54)

3.2 Fokus Peneliti

Fokus penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah batasan masalah dalam penelitian kualitatif yang berfungsi untuk mengarahkan peneliti agar lebih terfokus dalam pengumpulan dan analisis data. Fokus penelitian juga berperan sebagai pedoman dalam menentukan data yang relevan, membatasi ruang lingkup penelitian, serta membantu peneliti memahami fenomena secara lebih mendalam. Fokus ini bersifat sementara dan dapat berkembang sesuai dengan kondisi di lapangan.

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di TPS3R Desa Bumi Rahayu pemilihan Lokasi ini merupakan salah satu contoh penggolaan sampah yang efektif ditingkat desa, sehingga relevan dengan judul peneliatian tentang pengaruh kolaborasi, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu. Ada pun pelaksanaan penelitian skripsi ini dirancanakan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.1

Rancangan Jadwal Kegiatan Penelitian

Skripsi Tahun 2026

Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																																				
Observasi Awal																																				
Penyusunan Proposal																																				
Seminar Proposal																																				
Wawancara																																				
Penyusunan Skripsi																																				
Sidang Skripsi																																				

3.4 Penentuan Informan

Menurut Sugiyono (2019), dalam penelitian kualitatif informan merupakan sumber data utama yang dipilih bukan berdasarkan jumlah, melainkan berdasarkan kemampuan dalam memberikan informasi yang mendalam dan relevan dengan fokus penelitian. Penentuan informan dilakukan dengan pertimbangan tertentu (purposive sampling), yaitu memilih individu yang dianggap paling mengetahui, memahami, dan terlibat langsung dalam permasalahan yang diteliti. Dengan demikian, pemilihan informan tidak bersifat acak, tetapi didasarkan pada kriteria khusus seperti pengalaman, pengetahuan, serta peran informan dalam objek penelitian, sehingga data yang diperoleh lebih akurat, mendalam, dan mampu menjelaskan fenomena secara komprehensif. Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam kegiatan TPS3R, seperti ketua TPS3R, anggota TPS3R, perangkat desa, serta masyarakat. Pemilihan informan ini bertujuan agar data yang diperoleh benar-benar akurat, relevan, dan mendalam

.

Tabel 3.2

Nama-Nama Narasumber

No	Nama	Jabatan
1	Sri Widodo	Kepala Desa Bumi Rahayu
2	Syaiful Hidayat	Kaur Keuangan Desa Bumi Rahayu
3	Jumanti	Ketua TPS3R Desa Bumi Rahayu
4	Wagina	Bendahara TPS3R Desa Bumi Rahayu
5	Sri Sundari	Anggota TPS3R Desa Bumi Rahayu
6	Nurus Soimah,S.pd.,M.Ec.Dev	Dosen
7	Oda Parwati	Ketua Dedur
8	Emi	Staff DLH

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merujuk pada individu atau objek yang menjadi tempat pengambilan atau perolehan data (Abubakar, 2021). Sugiyono (2019), sumber data dalam penelitian kualitatif dapat berasal dari sumber primer dan sekunder yang digunakan untuk memperoleh data yang lengkap Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yakni :

A. Data primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan melalui interaksi dengan informan. Data ini diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan TPS3R Desa Bumi Rahayu, seperti ketua TPS3R, anggota TPS3R, perangkat desa, serta masyarakat. Data primer digunakan untuk menggali

informasi secara mendalam mengenai kolaborasi, motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja anggota TPS3R.

B. Data sekunder

Data Skunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu melalui dokumen, arsip, buku, dan jurnal yang relevan dengan penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil penelitian serta memberikan landasan teori yang sesuai.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang ditempuh oleh peneliti untuk mempermudah dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Penelitian Lapangan

   Penelitian ini dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data sesuai kondisi nyata. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung di TPS3R Desa Bumi Rahayu untuk mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Observasi

   Menurut Sugiyono (2019), observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, observasi dilakukan secara sistematis dan terencana agar peneliti dapat memperoleh data yang akurat mengenai perilaku, aktivitas, serta situasi yang terjadi
3. Wawancara

   Menurut Sugiyono (2019), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dan informan untuk memperoleh informasi yang mendalam. Dalam penelitian kualitatif, wawancara biasanya dilakukan secara fleksibel dan tidak terstruktur secara

kaku, sehingga peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan sesuai dengan kondisi di lapangan.

4. Dokumentasi

   Menurut Sugiyono (2019), dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan penelitian, seperti catatan, arsip, foto, dan laporan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang bersifat tertulis maupun visual yang dapat mendukung dan melengkapi data hasil wawancara dan observasi.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisi data merupakan proses mencari dan menyusun data yang dikumpulkan sehingga data tersebut dapat dikemukakan dan dijadikan sebagai bahan informasi yang dapat dijangkau sendiri mau pun orang lian. Adapun analisis data pada penelitian ini adalah memakai metode analisis data seperti yang dikemukakan Mails dan Huberman dalam sugiyono (2017:132) dengan tahapan pengumpulan data yaitu:

3.7.1 Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah dengan teknik seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang mendalam

3.7.2 Kondensasi Data

Kondensasi data merupakan salah satu tahap dalam analisis data kualitatif yang dilakukan untuk menyederhanakan dan memfokuskan data yang diperoleh selama penelitian. Proses ini meliputi kegiatan memilih, mengelompokkan, merangkum, serta mengolah data mentah dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar menjadi lebih terstruktur dan mudah dipahami. Kondensasi data dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian berlangsung.

Melalui kondensasi data, peneliti dapat menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga data yang awalnya kompleks dapat disederhanakan tanpa menghilangkan makna penting yang terkandung di

dalamnya. Selain itu, proses ini juga membantu dalam menemukan pola, hubungan, dan tema yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dengan demikian, kondensasi data berperan penting dalam mempermudah peneliti dalam melakukan analisis dan penarikan kesimpulan

3.7.3 Penyanjian Data

Menurut Miles Huberman dalam sugiyono (2017:137) menyebutkan bahwa yang sering digunakan dalam menyajikan data pada penelitian kualitatif Adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk transikp hasil wawancara. Melalui wawancara tersebut maka data terorganisasikan, tersususn dalam pola hubungan, sehingga akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencarakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3.7.4 Kesimpulan

Berdasarkan tahapan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data, kondensasi data, dan penyajian data merupakan proses yang saling berkaitan dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi dari lapangan, kemudian data tersebut disederhanakan melalui kondensasi data agar lebih terfokus, dan selanjutnya disajikan secara rapi supaya mudah dipahami. Melalui tahapan tersebut, peneliti dapat lebih mudah dalam menganalisis data

3.8 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari sumber penelitian. Menurut Sugiyono (2019), instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dalam penelitian. Instrumen ini dapat berupa pedoman wawancara, kuesioner, lembar observasi, maupun dokumentasi.

3.9 Pengujian Keabsahan Data

Data yang diperoleh dari lapangan perlu diperiksa dan diamati kebenarannya secara teliti atau dicek keabsahannya. Keabsahan data bertujuan agar

data-data yang di peroleh dapat menjadi data-data yang valid sehingga memiliki derajat keabsahan yang terpercaya dari sumber data yang diperoleh kebenaranya. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Menurut Sugiyono (2019: 330) menyatakan bahwa "triangulasi" teknik yang dilakukan menyatakan hal yang sama dengan teknik yang berbeda, yaitu dengan observasi, tes lisan, Lembar tes dan dokumentasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagi waktu.

Menurut Sugiyono (2019: 274) menyatakan bahwa triangulasi dibagi menjadi 3 bagian sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

   Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi Teknik

   Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi Waktu

   Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Untuk itu pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

LAMPIRAN

Gambar 1 Pengantaran Surat

Gambar 2 Observasi Awal

Gambar 3 Observasi Ke TPS3R Desa Bumi Rahayu

Gambar 4 Produk yang sudah terjalin Bersama Dedur

DAFTAR PUSTAKA

Ansell, C., & Torfing, J. (2017). *Collaborative governance in theory and practice*. Oxford University Press.

Arifin, F. B., & Zulganef. (2025). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja (Studi kasus Kepolisian Polres Demak).

Basori, M. A. N., Prahirawan, W., & Daenulhay. (2017). Kompetensi kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).

Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2016). The design and implementation of cross-sector collaborations. *Public Administration Review*.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Dessler, G. (2021). *Human resource management*. Pearson.

Emerson, K., & Nabatchi, T. (2015). *Collaborative governance regimes*. Georgetown University Press.

Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2016). An integrative framework for collaborative governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2017). *Behavior in organizations*. Pearson.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management*. Cengage Learning.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Muliadi, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik.

Musyawwir, M., Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal KIMAP*, 2(2).

Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.

Rivai, V., & Basri. (2018). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Rajagrafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Uno, H. B. (2017). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi Ke-5). Rajagrafindo Persada.