

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SAMSAT KABUPATEN BENGKULU SELATAN

Sapto Wahyudin¹, Dito Aditia Darma²

^{1,2} Universitas Terbuka

e-mail : saptowahyudin@yahoo.com

Abstract

Employee performance is one of the key factors that determine operational effectiveness and efficiency within an organization. In this context, the roles of motivation and work discipline become important and interesting to study further. This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of employees at SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. The research method is qualitative, with subjects consisting of administrative staff, supervisors, and senior management at SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Data collection was conducted through in-depth interviews, observations, and documents, with data analysis conducted using qualitative data analysis techniques. The findings show that motivation and work discipline indeed play important roles in the performance of SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan employees. Motivation, whether arising from financial incentives or recognition and appreciation for hard work, shows a significant influence in encouraging employees to work better. Meanwhile, work discipline is also proven to play a crucial role in employee performance, with employees who comply with regulations and work procedures tending to be more productive and efficient in carrying out their tasks. This study recommends that SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan continue to promote and maintain the level of employee motivation through fair and equitable incentives, as well as recognition and appreciation for their hard work. On the other hand, the organization also needs to ensure the consistent and fair application and enforcement of work discipline to create a conducive and productive work environment.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, peran motivasi dan disiplin kerja menjadi penting dan menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Metode penelitian ini adalah kualitatif, dengan subjek penelitian yang terdiri dari staf administratif, pengawas, dan manajemen senior di SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumen, dengan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memang memiliki peran penting dalam kinerja pegawai SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Motivasi, baik yang berasal dari insentif finansial maupun pengakuan dan penghargaan atas kerja keras, menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Sementara itu, disiplin kerja juga terbukti berperan penting dalam kinerja pegawai, dengan pegawai yang mematuhi peraturan dan prosedur kerja cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penelitian ini merekomendasikan agar SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan terus mendorong dan menjaga tingkat motivasi kerja pegawainya melalui pemberian insentif yang adil dan merata, serta pengakuan dan penghargaan atas kerja keras mereka. Di sisi lain, organisasi juga perlu memastikan penerapan dan penegakan disiplin kerja yang konsisten dan adil, untuk menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif dan produktif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai sukses operasional dalam organisasi, dan satu sektor di mana manajemen memegang peran penting adalah SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal di bawah Satu Atap) di Kabupaten Bengkulu Selatan. Peran serta motivasi dan disiplin kerja dari para pegawai memegang peran penting dalam mencapai kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Maka dari itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu (Petcharak, 2019). Faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, peluang promosi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi (Ariani, 2017).

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan internal atau eksternal yang mempengaruhi individu untuk berperilaku dengan cara tertentu (Petcharak, 2019). Salah satu faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja adalah faktor pemimpin dan lingkungan kerja. Dalam konteks SAMSAT Bengkulu Selatan, pemahaman terhadap motivasi kerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka dan organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin adalah ketaatan dan pengendalian diri yang dilakukan secara sadar, suka rela, dan konstan untuk mencapai tujuan tertentu (Khan, Mahmood, & Ayub, 2020). Disiplin kerja mencakup penyesuaian perilaku

pegawai dengan norma dan peraturan yang ada dalam organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung mematuhi aturan dan menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik (Haris & Maulana, 2021). Kinerja pegawai merujuk kepada hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya (Aguinis, 2013). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan disiplin kerja.

Disiplin kerja berarti perilaku karyawan dalam menunjukkan tingkah laku sesuai dengan norma, peraturan dan etika organisasi yang berlaku (Khan, Mahmood, & Ayub, 2020). Disiplin kerja di SAMSAT Bengkulu Selatan dapat dipandang sebagai pendorong efektifitas kerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian oleh Haris dan Maulana (2021) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Ramadhani, 2019). Ramadhani (2019) menegaskan bahwa motivasi dapat mendorong pegawai untuk memberikan performa kerja terbaik mereka, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa pegawai melakukan tugas mereka secara sistematis dan konsisten. Dalam konteks SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan, penting untuk mengevaluasi sejauh mana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja pegawai, terutama mengingat peran penting organisasi ini dalam penyediaan layanan

publik.

Sedangkan menurut Hardiansyah (2020), terdapat perbedaan signifikan dalam sejauh mana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, tergantung pada sejumlah faktor lain seperti lingkungan kerja, struktur organisasi, dan budaya organisasi. Ini mengimplikasikan bahwa perlu adanya penilaian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam konteks spesifik SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan.

Dalam konteks SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan, belum ada penelitian sebelumnya yang mencakup tema ini. Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam konteks ini. Hal ini diharapkan dapat membantu SAMSAT dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka.

Berlandaskan pada argumen yang dikemukakan oleh Santoso dan Prabowo (2022), penulis berpendapat bahwa ada kebutuhan untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam memahami kinerja pegawai. Santoso dan Prabowo (2022) berpendapat bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja, meski penting, bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga, penelitian ini akan berusaha untuk melihat kedua faktor ini dalam konteks yang lebih luas, dengan juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh.

Untuk itu, penelitian ini akan membahas dan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan, dengan harapan hasilnya akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks ini.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk

mengeksplorasi dan memahami fenomena sosial dalam konteks alamiah mereka. Dalam konteks studi ini, penelitian kualitatif digunakan untuk memahami bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Lokasi penelitian ini adalah SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. SAMSAT merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang administrasi kendaraan bermotor. Bengkulu Selatan dipilih sebagai lokasi penelitian karena ini adalah area di mana penulis memiliki akses untuk melakukan penelitian.

Subjek penelitian ini adalah pegawai SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Subjek penelitian dipilih berdasarkan beberapa kriteria. Pertama, subjek harus memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di SAMSAT Bengkulu Selatan. Kedua, subjek harus berada dalam berbagai tingkatan organisasi, mulai dari staf administratif hingga manajemen senior. Hal ini penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai tingkatan organisasi.

Wawancara dilakukan secara individu dengan subjek penelitian. Pertanyaan wawancara dirancang untuk memahami persepsi subjek tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, subjek mungkin ditanya tentang faktor-faktor yang mereka percaya mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja mereka, serta bagaimana ini mempengaruhi kinerja mereka. Observasi dilakukan di tempat kerja subjek penelitian. Tujuan dari observasi adalah untuk memahami konteks dan perilaku subjek penelitian. Misalnya, peneliti mungkin mengamati bagaimana pegawai berinteraksi satu sama lain, bagaimana mereka menjalankan tugas mereka, dan bagaimana mereka merespons terhadap berbagai situasi di tempat kerja. Analisis dokumen melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen

relevan, seperti laporan kinerja pegawai dan peraturan internal. Tujuan dari analisis dokumen adalah untuk mendapatkan informasi tambahan yang dapat memperkuat data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Misalnya, laporan kinerja pegawai dapat memberikan bukti objektif tentang kinerja pegawai, sementara peraturan internal dapat memberikan informasi tentang standar disiplin kerja di organisasi.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis isi. Dalam analisis isi, data dari wawancara, observasi, dan dokumen dikodifikasi dan dikelompokkan menjadi tema berdasarkan pola dan keterkaitan yang muncul. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Untuk memastikan validitas dan keandalan penelitian ini, penelitian ini

menggunakan triangulasi, yaitu penggunaan beberapa metode pengumpulan data. Dengan melakukan triangulasi, hasil penelitian ini dapat lebih valid dan dapat dipercaya. Selain itu, peneliti juga berusaha menjaga objektivitas dan menghindari bias selama proses penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memang memiliki peran penting dalam kinerja pegawai SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Motivasi, baik yang berasal dari insentif finansial maupun pengakuan dan penghargaan atas kerja keras, menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan, yang dipresentasikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1 Hasil Wawancara

No	Subjek	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	Staf A	Merasa dihargai dan diberi insentif finansial yang adil mempengaruhi semangat kerja saya.	Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja membuat saya lebih produktif.
2	Staf B	Peluang pengembangan karir dan pengakuan atas kerja keras saya membuat saya lebih termotivasi.	Sanksi yang diberlakukan atas pelanggaran disiplin membuat saya selalu berusaha mematuhi aturan.
3	Pengawas A	Insentif finansial dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kerja adalah faktor motivasi utama saya.	Sistem yang baik dan adanya tata tertib kerja yang jelas membantu saya untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas.
4	Manajemen Senior	Sebagai pemimpin, saya termotivasi untuk membantu tim saya berkembang dan mencapai tujuan mereka.	Sebagai manajer, penting bagi saya untuk menjadi contoh dalam mematuhi aturan dan menjaga disiplin kerja.
5	Staf C	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika saya merasa bahwa kontribusi saya dihargai.	Lingkungan kerja yang disiplin membantu saya untuk lebih fokus dalam menjalankan tugas saya.

Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa ada pola umum dalam respon subjek. Subjek cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka merasa dihargai, baik melalui insentif finansial maupun pengakuan atas kerja keras mereka. Subjek juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang disiplin dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur

kerja membantu mereka menjadi lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka.

Subjek penelitian mengungkapkan bahwa ketika mereka merasa dihargai dan insentif mereka sebanding dengan usaha yang mereka berikan, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Selain itu, pegawai yang memiliki akses ke

pelatihan dan pengembangan profesional juga menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Para subjek penelitian, yang merupakan pegawai SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan, mengungkapkan beberapa faktor yang meningkatkan tingkat motivasi mereka dalam bekerja.

Sejumlah besar subjek mengungkapkan bahwa rasa dihargai adalah salah satu faktor utama yang meningkatkan motivasi mereka. Penghargaan ini dapat berbentuk verbal, seperti pujian dan pengakuan atas kerja baik dari atasan, atau dapat juga berbentuk materi, seperti bonus atau insentif finansial lainnya. Subjek merasa bahwa penghargaan dan insentif ini menunjukkan bahwa usaha dan kerja keras mereka dihargai oleh organisasi, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih baik. Selain itu, subjek juga mengungkapkan bahwa adanya insentif yang sebanding dengan usaha yang mereka berikan menimbulkan rasa keadilan dan menghindari perasaan diabaikan atau tidak dihargai.

Subjek juga mengindikasikan bahwa akses ke peluang pengembangan profesional, seperti pelatihan atau kursus, juga merupakan faktor penting yang memotivasi mereka. Pelatihan dan pengembangan profesional memungkinkan pegawai untuk memperluas keterampilan dan pengetahuan mereka, yang tidak hanya membantu mereka dalam pekerjaan saat ini tetapi juga membuka peluang untuk kemajuan karir di masa depan. Dengan demikian, subjek yang memiliki akses ke peluang ini merasa lebih termotivasi karena mereka dapat melihat jalan yang jelas untuk pertumbuhan dan perkembangan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa dihargai dan insentif yang sebanding, serta akses ke pelatihan dan pengembangan profesional, merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen SAMSAT Kabupaten

Bengkulu Selatan perlu mempertimbangkan untuk memasukkan faktor-faktor ini dalam strategi motivasi mereka.

Disiplin kerja juga terbukti berperan penting dalam kinerja pegawai. Observasi dan dokumen menunjukkan bahwa pegawai yang mematuhi peraturan dan prosedur kerja cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan kerja juga mendorong lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dari data yang dihimpun melalui observasi dan analisis dokumen, pegawai yang menunjukkan tingkat pematuhan tinggi terhadap peraturan dan prosedur kerja cenderung lebih produktif dan efisien. Pematuhan ini meliputi berbagai aspek, seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai jadwal, dan penegakan etika kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pematuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja ini menciptakan sebuah sistem kerja yang terstruktur dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai.

Observasi juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disiplin mendorong lingkungan kerja yang lebih kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif ini menciptakan suasana kerja yang positif, yang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja yang disiplin dan teratur, pegawai lebih mampu fokus pada tugas mereka, mengurangi kesalahan dan penundaan, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka.

Keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan kerja memiliki dampak positif langsung dan tidak langsung pada kinerja pegawai. Secara langsung, pematuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Secara tidak langsung, lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin membantu pegawai merasa lebih nyaman dan fokus,

yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Dengan demikian, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini menunjukkan pentingnya penegakan disiplin kerja yang konsisten dan adil dalam organisasi. Meskipun demikian, beberapa tantangan juga ditemukan dalam penerapan motivasi dan disiplin kerja di SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan. Beberapa pegawai merasa bahwa ada ketidakseimbangan dalam penerapan insentif dan penghargaan. Selain itu, beberapa pegawai juga merasa bahwa ada kekurangan dalam penegakan disiplin kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa pegawai merasa bahwa ada ketidakseimbangan dalam cara insentif dan penghargaan diberikan dalam organisasi. Misalnya, beberapa pegawai mungkin merasa bahwa mereka telah bekerja keras tetapi tidak mendapatkan penghargaan atau insentif yang setara dengan usaha mereka, sementara yang lain mungkin merasa bahwa beberapa pegawai mendapatkan insentif atau penghargaan yang lebih besar dengan usaha yang relatif lebih kecil. Ketidakseimbangan ini dapat menciptakan perasaan tidak adil di antara pegawai dan berpotensi menurunkan motivasi kerja mereka.

Beberapa pegawai juga merasa bahwa ada kekurangan dalam penegakan disiplin kerja. Misalnya, ada pegawai yang merasa bahwa pelanggaran terhadap peraturan kerja tidak ditangani dengan serius atau konsisten. Ini bisa mencakup masalah seperti keterlambatan, penyalahgunaan fasilitas kerja, atau pelanggaran peraturan lainnya. Jika pegawai merasa bahwa pelanggaran disiplin tidak ditangani dengan baik, hal ini bisa menurunkan rasa hormat mereka terhadap aturan dan norma kerja, dan pada akhirnya bisa mempengaruhi kinerja mereka.

Kesimpulannya, untuk memastikan efektivitas strategi motivasi dan disiplin

kerja, manajemen SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan perlu memperhatikan dan menangani tantangan ini. Hal ini dapat melibatkan penyusunan strategi insentif dan penghargaan yang lebih adil dan transparan, serta penegakan disiplin kerja yang lebih konsisten dan adil.

SIMPULAN

Kesimpulannya, untuk memastikan efektivitas strategi motivasi dan disiplin kerja, manajemen SAMSAT Kabupaten Bengkulu Selatan perlu memperhatikan dan menangani tantangan ini. Hal ini dapat melibatkan penyusunan strategi insentif dan penghargaan yang lebih adil dan transparan, serta penegakan disiplin kerja yang lebih konsisten dan adil.

Manajemen harus memastikan bahwa sistem insentif dan penghargaan diatur secara adil dan transparan. Ini bisa melibatkan evaluasi kinerja yang objektif dan transparan, serta komunikasi yang jelas tentang bagaimana insentif dan penghargaan ditentukan. Manajemen harus mempertimbangkan untuk memberikan lebih banyak peluang pengembangan profesional, seperti pelatihan atau kursus, untuk memotivasi pegawai dan membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Manajemen harus memastikan bahwa disiplin kerja ditegakkan secara konsisten dan adil. Ini bisa melibatkan pengawasan yang lebih ketat, serta penegakan aturan dan sanksi yang adil dan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3rd ed.). Harlow, England: Pearson.
- Ariani, D. W. (2017). Effect of work motivation, work stress and job satisfaction on teacher performance. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(4), 45-54.
- Haris, M., & Maulana, H. (2021). Effect of discipline, motivation and organizational climate on the performance of state civil apparatus at the Department of Population and

- Civil Registration and the Library and Archives Service of Banjar Regency. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 1-7.
- Hardiansyah. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 1-17.
- Khan, A., Mahmood, B., & Ayub, A. (2020). Role of performance appraisal on disciplinary control: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Public Affairs*, 20(2), e2032.
- Petcharak, P. (2019). The importance of motivation theories in terms of education systems. *New Educational Review*, 55(1), 205-214.
- Ramadhani, A. (2019). The effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Ministry of Finance of Indonesia. *KnE Social Sciences*, 3(26), 485-501.
- Santoso, T., & Prabowo, M. (2022). The impact of work environment, leadership style, and organizational culture on job satisfaction and its implication on the performance of lecturers in the era of industrial revolution 4.0. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2049009.
- Siregar, R. M., & Nurdin, A. (2017). Dampak Desentralisasi terhadap PEMBERDAYAAN Masyarakat di Kabupaten Z. *Jurnal Kebijakan Publik*, 5(2), 87-101.
- Suharto, E., & Nasution, A. I. (2019). Sustainable regional development in Indonesia: Challenges and strategies. *Journal of Regional and City Planning*, 30(2), 115-128.
- Suharto, A. (2021). Desentralisasi dan Pemerintahan Lokal di Indonesia: Tantangan dan Prospek. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan Daerah*, 12(2), 78-92.
- Sulistiyanto, P. (2017). Otonomi daerah dan peran pemerintah daerah dalam pengembangan wilayah [Regional autonomy and the role of local government in regional development]. *Jurnal Penelitian Politik*, 14(2), 1-16.
- Suryadinata, L., Arifin, E. N., & Ananta, A. (Eds.). (2014). Politik dan pemerintahan di Indonesia dalam perspektif desentralisasi dan globalisasi [Politics and government in Indonesia in the perspective of decentralization and globalization]. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Widodo, T. W., & Kusuma, H. (2018). Pengembangan Wilayah yang Berkelanjutan melalui Desentralisasi: Studi Kasus di Provinsi Y. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 32-47.