



Anteseden Motivasi Pelayanan Publik Street Level Bureaucracy Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Kupang

Maria Leliana Nembo¹, I Putu Yoga Bumi Pradana², Aspri Budi Oktavianto³

Universitas Nusa Cendana, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: lelinembo@gmail.com

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 04 Januari 2026

ABSTRACT

This study aims to examine the public service motivation of street-level bureaucracy employees at the Class I Children's Special Development Institution (LPKA) in Kupang and the factors that shape this motivation. The method used is descriptive qualitative, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation of employees who directly interact with the children in question. The results show that employee motivation is influenced by intrinsic factors such as a sense of responsibility, job satisfaction, and empathy, as well as extrinsic factors such as salary, superior appreciation, a conducive work environment, and training opportunities. High public service motivation plays a significant role in improving the quality of services and the welfare of the children in question. These findings emphasize the need to improve employee welfare and enhance infrastructure as an effort to strengthen work motivation to optimize public services at LPKA. This study provides an important contribution to human resource management and public service improvement policies in child development institutions.

Keywords: *Public Service Motivation, Street Level Bureaucracy, LPKA Class I Kupang*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji motivasi pelayanan publik pada pegawai *street level bureaucracy* di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang serta faktor-faktor yang membentuk motivasi tersebut. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap pegawai yang langsung berinteraksi dengan anak binaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan sikap empati serta faktor ekstrinsik berupa gaji, apresiasi atasan, lingkungan kerja kondusif, dan kesempatan pelatihan. Motivasi pelayanan publik yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan kesejahteraan anak binaan. Temuan ini menegaskan perlunya peningkatan kesejahteraan pegawai dan peningkatan sarana prasarana sebagai upaya memperkuat motivasi kerja demi optimalisasi pelayanan publik di LPKA. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan kebijakan peningkatan pelayanan publik di lembaga pembinaan anak.

Kata Kunci: Motivasi Pelayanan Publik, Street Level Bureaucracy, LPKA Klas I Kupang

PENDAHULUAN

Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) adalah tempat anak menjalani masa pidana karena melanggar hukum. Pengertian LPKA diatur dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak (UU SPPA) mengatur sistem peradilan anak. LPKA berperan penting dalam sistem peradilan pidana anak, memastikan bahwa anak yang melakukan tindak pidana tetap mendapatkan hak-haknya dan memperoleh pembinaan yang bertujuan untuk pemulihan dan reintegrasi ke masyarakat. Dalam LPKA, anak akan mendapatkan pendidikan, pelatihan keterampilan, serta pendampingan psikologis untuk membantu mereka kembali ke jalan yang benar.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) adalah suatu tempat di mana seorang anak menjalani masa tahananannya. Fungsi dari Lembaga Pembinaan Khusus Anak sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. 18 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja adalah untuk membina dan merehabilitasi anak agar dapat kembali ke masyarakat sebagai warga negara yang baik. Proses pembinaan di LPKA tidak hanya berfokus pada hukuman, tetapi juga pada pendidikan, pelatihan keterampilan, dan konseling psikologis untuk membantu anak memahami kesalahan mereka, memperbaiki perilaku, dan mempersiapkan diri untuk hidup mandiri di masyarakat setelah masa tahanan berakhir (Alexander, et. al, 2024).

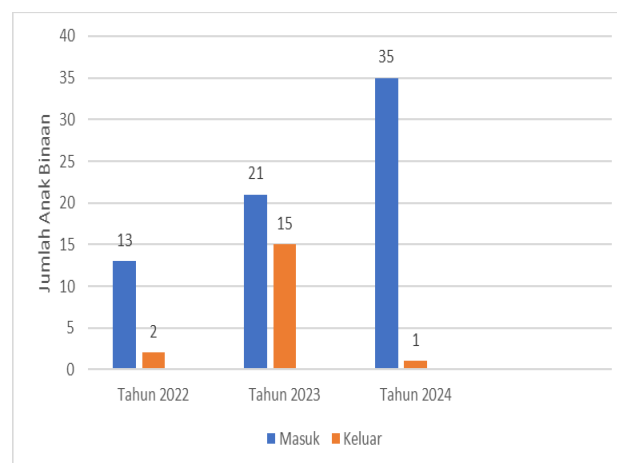
Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) yaitu melakukan registrasi dan klasifikasi yang dimulai dari penerimaan, pencatatan baik secara manual maupun elektronika, penilaian, pengklasifikasian dan perencanaan program melakukan pembinaan yang meliputi pendidikan, pengasuhan, pengentasan, dan pelatihan keterampilan serta layanan informasi, melakukan perawatan yang meliputi pelayanan makanan, minuman dan pendistribusian perlengkapan dan pelayanan kesehatan, melakukan pengawasan dan penegakan disiplin yang meliputi administrasi pengawasan, pencegahan dan penegakan disiplin serta pengelolaan pengaduan, melakukan pengelolaan urusan umum yang meliputi urusan kepegawaian, tata usaha, penyusunan rencana anggaran, pengelolaan urusan keuangan serta perlengkapan (Syafari et. al, 2024).

Tugas LPKA berupa menyelenggarakan pendidikan, melatih keterampilan, membina anak, memenuhi kebutuhan anak sesuai peraturan perundang-undangan. Tujuan pembinaan anak membantu anak berkembang menjadi orang dewasa yang mampu dan mau berkarya untuk mencapai dan memelihara tujuan pembangunan nasional, membantu anak menyesuaikan diri pada lingkungan sekitar dan membantu anak memiliki kepercayaan diri. Pelayanan publik di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang merupakan sistem yang kompleks yang dirancang untuk menjamin kesejahteraan dan rehabilitasi anak-anak yang berada dalam tahanan.

LPKA Klas I Kupang terletak di Jalan Matahari, Kelurahan Oesapa Selatan, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur (NTT). LPKA Klas I Kupang sebagai unit pelaksana teknis pembinaan anak di lingkungan Kantor Wilayah Kemenkumham Nusa Tenggara Timur, dalam melaksanakan tugasnya LPKA Klas I Kupang dikomandoi oleh seorang Kepala LPKA yang dibantu oleh

empat seksi dan subbagian yang terdiri atas Subbagian Umum, Seksi Registrasi dan Klasifikasi, Seksi Pembinaan, Seksi Perawatan, serta Seksi Pengawasan dan Penindakan Disiplin. Dalam melaksanakan tugasnya, LPKA Klas I Kupang selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik, baik itu pelayanan bagi anak binaan, masyarakat, maupun petugas.

LPKA Klas I Kupang memiliki peran penting dalam memberikan pembinaan dan rehabilitasi bagi anak-anak yang dihukum, dengan tujuan untuk mempersiapkan mereka kembali ke masyarakat. Pelayanan publik yang efektif sangat krusial dalam memastikan bahwa hak-hak anak binaan terpenuhi dengan baik, ini mencakup akses yang mudah dan adil terhadap layanan kesehatan, pendidikan dan lain-lain. Kualitas pelayanan, termasuk ketersediaan sumber daya memadai dan keahlian pegawai dalam menangani anak-anak dengan latar belakang kompleks, menentukan keberhasilan program pembinaan dan rehabilitasi.



Gambar 1. Data Anak Binaan di LPKA Klas I Kupang

Gambar 1 menunjukkan data anak binaan yang masuk dan keluar dari LPKA Klas I Kupang selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya dinamika dalam pelaksanaan pembinaan. Pada tahun 2022, terdapat 13 anak binaan yang masuk dan hanya 2 yang keluar, menunjukkan bahwa proses pembinaan masih berjalan namun belum banyak menghasilkan anak binaan yang siap kembali ke masyarakat. Tahun 2023 menunjukkan peningkatan signifikan dengan 21 anak masuk dan 15 keluar, yang menandakan adanya kemajuan dalam pelaksanaan program pembinaan karena lebih banyak anak binaan yang berhasil menyelesaikan masa pembinaannya. Sementara itu, pada tahun 2024 jumlah anak binaan yang masuk meningkat tajam menjadi 35 orang, tetapi hanya 1 orang yang keluar. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah penerimaan meningkat, efektivitas pembinaan belum optimal dalam menghasilkan anak binaan yang siap bebas. Dengan demikian, tahun 2023 dapat dikatakan sebagai tahun dengan hasil pembinaan paling baik, karena menunjukkan keseimbangan antara jumlah anak binaan yang masuk dan yang berhasil menyelesaikan proses pembinaan.

Berdasarkan keterangan dari Bapak Notyan H.A Tamelan S.H sebagai Seksi Registrasi dan Klasifikasi di LPKA Klas I Kupang Pada Tanggal 28 Oktober 2025

Diketahui pada Tahun 2022 Anak binaan masuk sebanyak 13 orang, keluar sebanyak 2 orang. Tahun 2023 Anak binaan masuk sebanyak 21 orang, keluar sebanyak 15 orang, dan Pada Tahun 2024 Anak binaan masuk sebanyak 35 orang dan keluar 1 orang.

Berdasarkan data jumlah anak binaan pada diagram diatas menunjukkan anak binaan yang masuk dan keluar dari LPKA Klas I Kupang selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya dinamika dalam pelaksanaan pembinaan. Pada tahun 2022, terdapat 13 anak binaan yang masuk dan hanya 2 yang keluar, menunjukkan bahwa proses pembinaan masih berjalan namun belum banyak menghasilkan anak binaan yang siap kembali ke masyarakat. Tahun 2023 menunjukkan peningkatan signifikan dengan 21 anak masuk dan 15 keluar, yang menandakan adanya kemajuan dalam pelaksanaan program pembinaan karena lebih banyak anak binaan yang berhasil menyelesaikan masa pembinaannya. Sementara itu, pada tahun 2024 jumlah anak binaan yang masuk meningkat tajam menjadi 35 orang, tetapi hanya 1 orang yang keluar. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah penerimaan meningkat, efektivitas pembinaan belum optimal dalam menghasilkan anak binaan yang siap bebas. Dengan demikian, tahun 2023 dapat dikatakan sebagai tahun dengan hasil pembinaan paling baik, karena menunjukkan keseimbangan antara jumlah anak binaan yang masuk dan yang berhasil menyelesaikan proses pembinaan.

Bentuk tindak pidana yang dilakukan oleh anak binaan yang berada pada LPKA Klas I Kupang saat ini terdapat tiga bentuk tindak pidana. Tindak pidana yang terdapat pada LPKA Klas I Kupang berupa; tindak pidana perlindungan anak 23 orang pelaku, tindak pidana kesusilaan 5 orang pelaku, dan tindak pidana terhadap ketertiban 3 orang pelaku. Tindak pidana terbanyak yakni tindak pidana perlindungan anak, lalu tindak pidana kesusilaan, lalu tindak pidana terhadap ketertiban.

Tabel 1 menunjukkan pegawai di LPKA Klas I Kupang pada tahun 2025 berjumlah 73 orang pegawai yang terdiri dari 14 perempuan dan 59 laki-laki, dengan tingkat pendidikan terakhir pegawai di LPKA Klas I Kupang mulai dari tingkat SMA/SMK berjumlah 56 orang, tingkat Diploma/D3 berjumlah 1 orang, tingkat Sarjana (S1) berjumlah 14 orang, tingkat Magister (S2) berjumlah 2 orang. Pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai di LPKA Klas I Kupang seperti; pelatihan terkait operator komputer, Samapta, Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAKBMN), *programer computer*, dengan mengikuti berbagai pelatihan *Street Level Bureaucracy* adalah birokrat garis depan yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. *Street level bureaucracy* atau petugas di garis depan, seperti petugas pembimbing, petugas keamanan, dan petugas kesehatan, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada anak-anak (Lipsky, 2010).

Tabel 1. Profil Pegawai LPKA Klas I Kupang 2025

Kategori	Keterangan	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	59 orang
	Perempuan	14 orang

Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	56 orang
	Diploma (D3)	1 orang
	Sarjana (S1)	14 orang
	Magister (S2)	2 orang
Total Pegawai		73 orang

Motivasi pegawai *street level bureaucracy* di LPKA Klas I Kupang sangat penting untuk memastikan bahwa kualitas pelayanan publik yang optimal bagi anak-anak binaan. Motivasi pegawai *street level bureaucracy* di LPKA Klas I Kupang merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan kerangka teori dari Perry dan Wise yang mempertimbangkan Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik, untuk menganalisis motivasi petugas di LPKA Klas I Kupang secara komprehensif. Penelitian ini akan menganalisis peran setiap faktor yang membentuk motivasi pegawai dan hubungan antara motivasi dengan kualitas pelayanan publik di LPKA Klas I Kupang, hasilnya diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, sehingga meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan publik yang di berikan.

Berdasarkan teori dari Perry & Wise (1990) peneliti mengidentifikasi Faktor Instrinsik dan Ekstrinsik pegawai dalam memberikan pelayanan publik di LPKA Klas I Kupang. (Ismail, et. al, 2024) Faktor intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya, sedangkan faktor ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan.

Faktor intrinsik merupakan faktor-faktor internal yang berasal dari dalam diri individu yang mendorong motivasi, ini mencakup kepuasan dan penghargaan yang didapatkan langsung dari pekerjaan itu sendiri. Faktor Instrinsik seperti; Sikap, Kepuasan kerja dan Rasa bangga, Tanggung jawab. Faktor ekstrinsik merupakan faktor-faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu, ini meliputi imbalan, penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi motivasi. Faktor Ekstrinsik seperti; Gaji dan tunjangan, Apresiasi dari atasan, Lingkungan kerja, Dukungan dari pemerintah dan Masyarakat, Pelatihan.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Kupang menghadapi berbagai tantangan, mulai dari keterbatasan fasilitas sarana dan prasarana, kekurangan tenaga khusus seperti juru masak dan petugas kesehatan, serta keterbatasan anggaran yang berdampak pada kurangnya ketersediaan obat-obatan dan layanan kesehatan selain itu, terdapat kendala yaitu anak binaan di LPKA itu sampai umur 18 tahun ada yang susah membaca itu menjadi tantangan tersendiri untuk para pegawai di LPKA, ada anak yang tidak memiliki BPJS karena untuk kesehatannya itu membutuhkan BPJS, anak binaan ini ada yang dari luar kota kupang jadi untuk menghubungi orang tua anak binaan di luar kota kupang sangat susah sekali untuk mengurus BPJS ini apalagi yang diluar pulau karena kendala di transportasi dan

jaringan, padahal BPJS ini sangat penting untuk layanan kesehatan bagi anak binaan, dan juga ijazah contohnya itu sebelum anak binaan masuk di LPKA ini dia sempat sekolah diluar atau dia masih SMP dan mau lanjut ke SMA, jadi ada sekolah yang tidak langsung memberikan ijasahnya sedangkan ijazah ini dibutuhkan untuk melanjutkan sekolahnya di LPKA, kurangnya pelatihan untuk para pegawai di LPKA, penghargaan dan apresiasi yang kurang bagi pegawai, Sistem pola kerja yang sama, hal-hal tersebut yang menyebabkan turunnya motivasi kerja pegawai, serta tantangan dalam proses pembinaan anak yang memiliki latar belakang yang berbeda sehingga menurunkan motivasi pegawai itu sendiri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak yang dianggap tahu tentang permasalahan yang diteliti, seperti Kepala LPKA Klas I Kupang, *Pegawai Street Level Bureaucracy*, dan Anak binaan Selain itu, dilakukan observasi serta analisis terhadap dokumen kebijakan yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi: (1) Wawancara: Dilakukan kepada 21 narasumber dari berbagai instansi terkait. (2) Observasi Lapangan: Mengamati langsung tentang perilaku dan interaksi antara pegawai dengan anak binaan di LPKA Klas I Kupang (3) Dokumentasi: menghimpun berbagai data sekunder dari dokumen-dokumen tertulis berupa perundang-undangan, arsip-arsip dan foto-foto di lapangan, berkaitan dengan masalah yang diteliti Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Pelayanan Publik Street Level Bureaucracy Dalam Melayani Anak Binaan di LPKA Klas I Kupang

Motivasi pelayanan publik pegawai di LPKA Klas I Kupang menunjukkan bagaimana para birokrat garis depan (*street level bureaucracy*) menunaikan tugas mereka dengan komitmen moral dan tanggung jawab sosial yang tinggi terhadap anak binaan. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, motivasi pegawai di LPKA Klas I Kupang terbentuk melalui dua faktor utama, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, sebagaimana dijelaskan oleh Perry & Wise (1990) bahwa motivasi pelayanan publik bersumber dari dorongan dalam diri (intrinsik) dan pengaruh dari luar diri seseorang (ekstrinsik) yang memengaruhi perilaku individu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Faktor Intrinsik

Faktor instrinsik merupakan faktor-faktor internal yang berasal dari dalam diri individu yang mendorong motivasi, dalam faktor instrinsik penelitian ini menemukan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi pelayanan publik yakni; Sikap, Kepuasan kerja, Rasa bangga terhadap profesi, serta Tanggung jawab, yang mana akan dijelaskan secara rinci oleh peneliti di bawah ini :

Berdasarkan observasi tersebut, peneliti menemukan bahwa faktor intrinsik memiliki pengaruh besar dalam membentuk motivasi pelayanan publik pegawai.

Faktor intrinsik ini mencakup dorongan-dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti sikap, kepuasan kerja, rasa bangga terhadap profesi, dan tanggung jawab. Keempat faktor ini tampak jelas dalam perilaku pegawai selama memberikan pelayanan kepada anak binaan.

Sikap

Sikap merupakan faktor internal yang paling berpengaruh dalam membentuk motivasi pelayanan publik. Sikap menggambarkan cara pandang, perilaku, serta kesiapan mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, dalam konteks Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang, sikap pegawai mencerminkan rasa empati, kepedulian, keikhlasan, kedisiplinan, dan ketegasan yang diwujudkan dalam hubungan langsung dengan anak-anak binaan di LPKA Klas I Kupang.

Sikap positif pegawai tidak hanya muncul dari kewajiban formal sebagai aparatur, tetapi juga dari kesadaran moral dan rasa kemanusiaan, di mana mereka melihat anak binaan bukan sekadar pelanggar hukum, tetapi individu yang perlu dididik dan dipulihkan sebelum kembali ke masyarakat. Sikap inilah yang menjadi dorongan kuat terbentuknya motivasi pelayanan publik yang tulus dan berorientasi pada nilai kemanusiaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di LPKA Klas I Kupang, terlihat bahwa sikap pegawai dalam menjalankan tugas menunjukkan kecenderungan yang positif dan humanis. Pegawai memperlihatkan cara berinteraksi yang penuh empati, kesabaran, serta kepedulian dalam menghadapi anak binaan. Dalam berbagai situasi, pegawai tidak hanya bertindak sebagai petugas yang menjalankan aturan, tetapi juga sebagai figur pendamping yang memberikan dukungan emosional dan bimbingan terhadap anak binaan.

Selama pengamatan di LPKA, peneliti mendapati bahwa pegawai bersikap ramah dan terbuka, terutama ketika anak binaan menyampaikan keluhan atau menanyakan sesuatu. Beberapa pegawai tampak duduk mendampingi anak binaan saat kegiatan belajar, berbincang secara santai di sela-sela waktu istirahat, serta memberikan arahan tanpa nada keras. Di sisi lain juga, pegawai juga menunjukkan ketegasan yang proporsional, terutama ketika ada anak binaan yang melanggar aturan internal. Namun, ketegasan tersebut disampaikan dengan cara yang tetap humanis, tanpa kekerasan verbal maupun fisik. Peneliti mengamati bahwa pegawai lebih memilih memberikan penjelasan, dan menegur.

Secara keseluruhan, pola sikap pegawai yang ditunjukkan selama observasi menggambarkan bahwa mereka menjalankan peran tidak hanya sebagai penjaga, tetapi juga sebagai pendidik, pengarah, dan pendamping. Sikap positif ini memperlihatkan bahwa pelayanan yang mereka berikan berlandaskan nilai kemanusiaan, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk membantu anak binaan berubah ke arah yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap yang membentuk motivasi pelayanan publik di LPKA Klas I Kupang itu melalui sikap empati dan kepedulian terhadap anak binaan, sikap tanggung jawab moral dan profesional dalam melaksanakan tugas, sikap ketegasan yang tetap humanis dalam pembinaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor internal yang berperan penting dalam membentuk motivasi pelayanan publik pegawai di LPKA Klas I Kupang. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang, nyaman, dan bangga yang muncul dari dalam diri pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik terhadap pekerjaan itu sendiri maupun hasil yang dicapai. Dalam konteks pelayanan publik di LPKA, kepuasan kerja tidak hanya bersumber dari penghargaan atau insentif materiil, tetapi juga dari kepuasan batin karena dapat membantu dan melihat perubahan positif pada anak binaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di lingkungan LPKA Klas I Kupang, terlihat bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu unsur penting yang memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas sehari-hari. Selama proses pengamatan, pegawai menunjukkan ekspresi dan perilaku kerja yang mencerminkan rasa nyaman serta penerimaan positif terhadap pekerjaan yang mereka jalankan. Hal ini tampak dari cara mereka berinteraksi dengan anak binaan, rekan kerja, maupun pimpinan.

Kepuasan kerja mencakup beberapa aspek, antara lain perasaan bahagia terhadap hasil kerja, kenyamanan dalam lingkungan kerja, dan kebanggaan karena pekerjaan dianggap bermakna secara sosial dan moral. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya karena pekerjaan tersebut dianggap memberikan nilai lebih, baik bagi diri sendiri maupun bagi masyarakat yang dilayani.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang membentuk motivasi pelayanan publik di LPKA Klas I Kupang muncul melalui kepuasan batin atau dalam diri karena melihat keberhasilan pembinaan anak binaan. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dimiliki, terhadap lingkungan kerja yang mendukung.

Rasa Bangga Terhadap Profesi

Rasa bangga terhadap profesi merupakan salah satu bentuk motivasi intrinsik yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sepenuh hati. Dalam konteks pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang, rasa bangga terhadap profesi muncul dari kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai moral, sosial, dan kemanusiaan yang tinggi.

Pegawai LPKA tidak hanya berperan sebagai aparatur negara, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan pelindung bagi anak binaan yang sedang menjalani masa pembinaan. Rasa bangga ini lahir dari pandangan bahwa tugas mereka berkontribusi langsung terhadap perubahan perilaku dan masa depan anak-anak binaan, sehingga menjadikan pekerjaan ini bermakna dan bernilai pengabdian. Secara umum, rasa bangga terhadap profesi mencakup beberapa hal, antara lain kebanggaan terhadap makna pekerjaan yang berorientasi pada nilai kemanusiaan dan sosial, kebanggaan karena mampu membantu anak binaan berubah menjadi lebih baik, dan kebanggaan sebagai bagian dari lembaga negara yang menjalankan fungsi pembinaan dan perlindungan anak. Selama pengamatan, peneliti melihat bahwa pegawai menunjukkan sikap percaya diri ketika

melaksanakan kegiatan pembinaan, pengawasan, maupun perawatan. Mereka tampak menjelaskan aturan, memberikan arahan, atau membimbing anak binaan dengan ketenangan dan kesiapan, seolah menunjukkan bahwa mereka memahami betul peran strategis yang mereka emban sebagai bagian dari lembaga negara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa bangga terhadap profesi membentuk motivasi pelayanan publik melalui tiga hal utama, yakni: Makna pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada sesama, Kebanggaan atas perubahan positif anak binaan sebagai hasil kerja nyata, dan Identitas profesional sebagai abdi negara yang melayani dengan hati.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu faktor intrinsik yang berperan besar dalam membentuk motivasi pelayanan publik. Dalam konteks pegawai LPKA Klas I Kupang, tanggung jawab diartikan sebagai kesadaran individu untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara profesional, konsisten, serta berorientasi pada keberhasilan pembinaan anak binaan. Sikap tanggung jawab ini mencerminkan komitmen moral pegawai terhadap lembaga dan terhadap nilai-nilai kemanusiaan yang menjadi dasar pelayanan publik.

Tanggung jawab pegawai mencakup beberapa aspek penting, antara lain tanggung jawab moral, tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugas sesuai bidang kerja, dan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat untuk memastikan proses pembinaan berjalan efektif. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati, meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas dan tantangan di lapangan.

Berdasarkan observasi peneliti di LPKA Klas I Kupang, terlihat bahwa pegawai memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas pembinaan, pengawasan, dan perawatan terhadap anak binaan. Hal ini tampak dari cara pegawai melaksanakan pekerjaan secara konsisten, tepat waktu, serta dengan komitmen yang kuat untuk menjaga keamanan dan kelancaran seluruh kegiatan anak binaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab yang membentuk motivasi pelayanan publik di LPKA Klas I Kupang yaitu: Kesadaran moral dan profesionalisme dalam menjalankan tugas, komitmen terhadap keberhasilan pembinaan anak binaan, dan keteguhan dalam menghadapi tantangan kerja.

Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik merupakan faktor-faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu, dalam faktor ekstrinsik penelitian ini menemukan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi pelayanan publik yakni; Gaji dan tunjangan, Apresiasi dari atasan, Lingkungan kerja, Dukungan dari pemerintah dan Masyarakat, Pelatihan yang mana akan dijelaskan secara rinci oleh peneliti di bawah ini.

Gaji dan Tunjangan

Faktor ekstrinsik merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu yang turut memengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang adalah gaji dan tunjangan.

Gaji dan tunjangan mencakup kompensasi finansial yang diterima pegawai sebagai bentuk imbalan atas kinerja dan tanggung jawab mereka, seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, tunjangan jabatan, serta insentif tambahan lain yang berkaitan dengan beban kerja dan risiko tugas. Dalam konteks pelayanan publik, gaji dan tunjangan tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan atas kontribusi pegawai terhadap lembaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik melalui tiga hal utama, yaitu Rasa keadilan dan kepuasan terhadap imbalan yang diterima, dorongan untuk bekerja lebih disiplin dan profesional, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan karena adanya kompensasi yang layak.

Apresiasi dari Atasan

Apresiasi dari atasan merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik. Apresiasi dapat diartikan sebagai pengakuan, penghargaan, dan bentuk dukungan moral yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai atas kinerja dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas. Apresiasi tidak selalu berbentuk materi seperti bonus atau tunjangan tambahan, tetapi bisa juga berupa pujian, ucapan terima kasih, pemberian kesempatan, kepercayaan, maupun perhatian terhadap kesejahteraan pegawai.

Dalam konteks Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang, apresiasi dari atasan memiliki makna yang penting karena pekerjaan pegawai menuntut kesabaran, tanggung jawab, serta kesiapan mental tinggi. Pimpinan yang memberikan perhatian dan pengakuan atas kerja keras bawahan akan menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, kurangnya apresiasi dapat membuat pegawai merasa diabaikan dan menurunkan motivasi pelayanan publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa apresiasi dari atasan yang membentuk motivasi pelayanan publik di LPKA Klas I Kupang terlihat melalui tiga bentuk utama, yaitu: Pemberian pengakuan dan pujian atas kinerja pegawai, Pemberian dukungan, bimbingan, serta kepercayaan dalam menjalankan tugas, dan Perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan dan kondisi kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi pelayanan publik pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang. Lingkungan kerja mencakup suasana kerja, kondisi fisik kantor, hubungan antarpegawai, serta dukungan

pimpinan yang memengaruhi kenyamanan dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menumbuhkan rasa nyaman, kebersamaan, dan loyalitas terhadap lembaga. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak harmonis, penuh tekanan, dan minim fasilitas dapat menurunkan motivasi serta kinerja pegawai. Dalam konteks LPKA Klas I Kupang, lingkungan kerja sangat menentukan bagaimana pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan sabar, disiplin, dan penuh empati terhadap anak binaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang membentuk motivasi pelayanan publik di LPKA Klas I Kupang terwujud melalui tiga hal utama yaitu Hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan, Kenyamanan dan suasana kerja yang mendukung, serta Ketersediaan fasilitas dan pembagian tugas yang adil.

Dukungan Dari Pemerintah dan Rakyat

Dukungan dari pemerintah dan masyarakat merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi motivasi pelayanan publik pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang. Dukungan ini mencakup perhatian pemerintah terhadap kebutuhan lembaga dan pegawainya, serta keterlibatan masyarakat dalam mendukung proses pembinaan anak binaan.

Secara umum, dukungan pemerintah dapat berupa penyediaan sarana dan prasarana, anggaran kegiatan, kebijakan yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai, hingga perhatian dari instansi pusat maupun daerah. Sementara itu, dukungan masyarakat mencakup partisipasi sosial seperti pemberian bantuan, kegiatan keagamaan, pembinaan rohani, serta kepedulian terhadap keberadaan LPKA dan anak-anak binaan.

Dukungan yang diberikan oleh pemerintah maupun masyarakat ini menumbuhkan rasa dihargai, kepercayaan diri, dan semangat pengabdian bagi para pegawai. Ketika pegawai merasa diperhatikan dan didukung, muncul dorongan batin untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab dalam menjalankan pelayanan publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pemerintah dan masyarakat membentuk motivasi pelayanan publik melalui beberapa hal utama, yaitu Perhatian dan apresiasi dari pemerintah terhadap lembaga dan pegawai, Bantuan serta dukungan sosial dari masyarakat terhadap anak binaan, dan Kerja sama dan kepercayaan antara LPKA dengan pihak eksternal.

Pelatihan

Pelatihan merupakan faktor eksternal yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi pelayanan publik pegawai, terutama bagi mereka yang bekerja di lembaga yang berhadapan langsung dengan masyarakat seperti Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kupang.

Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara profesional dan efektif. Melalui pelatihan, pegawai tidak hanya mendapatkan kemampuan teknis, tetapi juga penguatan nilai-nilai pelayanan, empati, dan tanggung jawab sosial.

Bagi pegawai LPKA, pelatihan menjadi sarana penting untuk memahami karakter anak binaan, metode pembinaan yang tepat, serta standar etika dalam menjalankan tugas di lingkungan lembaga pemasyarakatan anak. Secara umum, pelatihan mencakup beberapa hal utama, yaitu: Peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, Penguatan sikap dan etika pelayanan publik, serta Pemberian kesempatan belajar dan pengembangan diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan membentuk motivasi pelayanan publik melalui tiga aspek utama, yaitu: Peningkatan kemampuan dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas, dorongan untuk bekerja lebih profesional dan berorientasi pelayanan, serta rasa dihargai karena mendapatkan perhatian dan kesempatan untuk berkembang.

Pegawai *street level bureaucracy* pada LPKA Klas I Kupang terdiri dari beberapa unit kerja yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan langsung kepada anak binaan. Struktur pelayanan tersebut mencakup Seksi Pembinaan, Seksi Perawatan, dan Seksi Pengawasan, yang masing-masing melaksanakan fungsi teknis sesuai bidang tugasnya dalam proses pembinaan dan pemasyarakatan. Para petugas garis depan ini memiliki peran utama dalam menentukan kualitas layanan yang diterima masyarakat, karena mereka menjalankan kebijakan secara langsung dan membuat keputusan, dalam situasi yang sering kali kompleks dan penuh tekanan. Selain itu, perilaku, tindakan, dan motivasi mereka sangat dipengaruhi oleh pengalaman langsung di lapangan, sehingga memahami aspek ini memberi gambaran nyata tentang efektivitas pelayanan publik yang sebenarnya terjadi di lapangan. Memahami perilaku dan motivasi *Street level bureaucracy* secara mendalam memungkinkan kita untuk mengetahui apa yang memotivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan bagaimana pegawai mengatasi berbagai tantangan yang muncul, termasuk dalam pengambilan keputusan diskresi dan sistem coping yang mereka terapkan secara langsung. Sebaliknya, fokus pada manajemen tingkat atas dan menengah cenderung lebih berorientasi pada perumusan kebijakan dan pengendalian, yang jarang langsung berhadapan dengan masyarakat, dan karenanya kurang mampu memberikan gambaran lengkap mengenai realitas lapangan dan pengalaman pelayanan yang dirasakan masyarakat. Dalam struktur pelayanan pada LPKA Klas I Kupang, setiap unit kerja memiliki peran yang saling melengkapi untuk memastikan proses pembinaan berjalan holistik dan sesuai tujuan pemasyarakatan anak. Ketiga seksi utama Seksi Pembinaan, Seksi Perawatan, dan Seksi Pengawasan bekerja dalam satu sistem yang terintegrasi, di mana setiap tugas yang dijalankan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan prosedur administratif, tetapi juga menyentuh aspek psikologis, sosial, kesehatan, dan keamanan anak binaan. Melalui pembagian fungsi yang jelas, masing-masing seksi berkontribusi terhadap terbentuknya lingkungan pembinaan yang aman, mendidik, dan manusiawi. Dengan demikian, peran pegawai *street level bureaucracy* dalam struktur ini tidak hanya sebatas pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai pendamping, motivator, mentor, dan penentu arah perubahan perilaku anak binaan melalui interaksi langsung dan pendekatan yang penuh empati.

1. Seksi Pembinaan

Seksi Pembinaan membawahi Subsidi Pendidikan dan Latihan Keterampilan dan Subsidi Bimbingan Kemasyarakatan. Seksi Pembinaan mempunyai tugas melakukan pendidikan, pengasuhan, pengentasan, dan pelatihan keterampilan, serta layanan informasi.



Gambar 2. Pembinaan Kepribadian di LPKA Klas I Kupang
Sumber: LPKA Klas I Kupang, 2025



Gambar 3. Pembinaan Keterampilan di LPKA Klas I Kupang
Sumber: LPKA Klas I Kupang, 2025



**Gambar 4. Proses Belajar Anak Binaan di Sekolah Cinta Harapan
Nusantara LPKA Klas I Kupang**
Sumber: Nembo, 2025

2. Seksi Perawatan

Seksi Perawatan membawahi Subsidi Pelayanan Makanan, Minuman, dan Perlengkapan serta Subsidi Pelayanan Kesehatan. Seksi Perawatan mempunyai tugas melakukan pelayanan makanan, minuman, dan perlengkapan serta pelayanan kesehatan. Fungsi dari Seksi Perawatan yaitu Menjamin terpenuhinya kebutuhan

makan dan minum anak binaan sesuai standar gizi, Mengatur dan menyediakan perlengkapan pribadi anak binaan seperti pakaian, alat mandi, dan kebutuhan dasar lainnya, Memberikan layanan kesehatan dan pengawasan kondisi fisik anak binaan melalui pemeriksaan rutin serta kerja sama dengan tenaga medis.



Gambar 5. Proses Pemeriksaan Oleh petugas keperawatan kepada anak binaan di Klinik Bougenvile LPKA Klas I Kupang
Sumber: Nembo, 2025



Gambar 6. Pemberian Pakaian dan Perlengkapan Sabun Mandi Oleh Petugas Kepada Anak Binaan di LPKA Klas I Kupang
Sumber: LPKA Klas I Kupang, 2025

3. Seksi Pengawasan dan Penegakan Disiplin

Seksi Pengawasan dan Penegakan Disiplin membawahi Subsidi Administrasi Pengawasan dan Penegakan Disiplin dan Regu Jaga. Seksi Pengawasan dan Penegakan Disiplin mempunyai tugas melakukan pengawasan, pengadministrasian, dan penegakan disiplin. Fungsi dari Seksi Pengawasan dan Penegakan Disiplin yaitu Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan harian anak binaan agar sesuai tata tertib. Mengadministrasikan data pelanggaran dan penegakan disiplin di lingkungan LPKA. Menjaga keamanan dan ketertiban melalui regu jaga serta membina kedisiplinan anak binaan dengan pendekatan pembinaan.



Gambar 7. Proses Pengawasan di LPKA Klas I Kupang
Sumber: Nembo, 2025

Faktor-Faktor Membentuk Motivasi Pelayanan Publik Street Level Bureaucracy di LPKA Klas I Kupang

Motivasi pelayanan publik para petugas (sebagai *street level bureaucracy*) di LPKA Klas I Kupang terbentuk dari dua dimensi utama, yaitu faktor intrinsik (dorongan dari dalam diri) dan faktor ekstrinsik (pengaruh dari luar diri/lingkungan kerja). Secara umum, faktor intrinsik teridentifikasi kuat sebagai penggerak utama tugas-tugas pembinaan dan pengawasan, namun faktor ekstrinsik (dukungan sumber daya dan insentif) menjadi hambatan yang menyebabkan motivasi menjadi rendah pada aspek tertentu.

a. Faktor-faktor Pembentuk Motivasi Tinggi (Intrinsik)

Faktor intrinsik adalah dorongan utama yang menjadikan pelayanan dan pembinaan sebagai panggilan hati. Para petugas menjalankan tugas dengan empati dan dedikasi, menganggap Anak Binaan sebagai keluarga. Faktor intrinsik tercermin dari panggilan hati para petugas yang menjalankan pembinaan dengan empati dan dedikasi, memandang anak binaan sebagai keluarga serta berharap pendidikan dan perhatian yang diberikan menjadi bekal bagi masa depan mereka.

b. Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Motivasi (Hambatan Ekstrinsik)

Meskipun memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, semangat kerja para petugas terbebani oleh kurangnya dukungan eksternal, terutama yang berkaitan dengan sumber daya, insentif, dan beban kerja tambahan. Motivasi yang rendah pada pegawai di LPKA Klas I Kupang sebagian besar disebabkan oleh kekurangan sumber daya, anggaran yang minim, serta tugas tambahan yang tidak diimbangi insentif yang memadai. Faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi pelayanan publik *street level bureaucracy* di LPKA Klas 1 Kupang antara lain adalah keterbatasan sarana dan prasarana, minimnya pelatihan dan pengembangan kapasitas, serta kurangnya apresiasi dan penghargaan formal dari pimpinan. Pegawai merasa motivasi menurun karena fasilitas seperti AC, teknologi dan ruang kerja yang masih terbatas, sehingga membuat pekerjaan lebih sulit dan kurang nyaman,

Keadaan tersebut menggambarkan bahwa peran dukungan organisasi serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh dalam mempertahankan semangat dan komitmen pegawai untuk memberikan pelayanan

publik yang maksimal. Dengan demikian, upaya peningkatan kesejahteraan non-material seperti penyediaan sarana kerja yang memadai, pemberian kesempatan pelatihan, serta penghargaan terhadap kinerja perlu diperhatikan guna menjaga motivasi pegawai secara berkesinambungan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *street level bureaucracy* di LPKA sangat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, serta diskresi dan sistem coping yang mereka terapkan dalam bekerja. Faktor intrinsik seperti sikap, kepuasan kerja, rasa bangga terhadap profesi, dan tanggung jawab menjadi dasar utama bagi pegawai untuk memberikan pelayanan secara tulus dan berorientasi pada kesejahteraan anak binaan. Sementara faktor ekstrinsik seperti gaji, apresiasi dari atasan, lingkungan kerja kondusif, dan pelatihan juga turut memperkuat motivasi mereka dalam menjalankan tugas. Diskresi memungkinkan pegawai *street level bureaucracy* di LPKA untuk menyesuaikan kebijakan dan layanan sesuai kebutuhan anak binaan, sedangkan sistem coping membantu mereka mengelola tekanan dan stres yang muncul akibat beban kerja yang tinggi dan situasi yang tidak menentu. Output pelayanan yang dihasilkan mencakup pemenuhan kebutuhan dasar anak binaan, pembinaan kepribadian dan keterampilan, pelayanan kesehatan, serta pengawasan dan penegakan disiplin yang humanis. Semua aspek ini menunjukkan bahwa pengaturan pelayanan publik di LPKA harus memperhatikan motivasi pegawai, pemberian ruang diskresi yang tepat, serta dukungan sistem coping yang efektif agar output pelayanan dapat optimal dan berdampak positif bagi anak binaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak yang telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, penulis menyampaikan apresiasi kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Alexander Esthario Martinus Corrua, Thelma Selly Marlin Kadja, & Daud Dima Tallo. (2024). Optimalisasi Pembinaan Anak Binaan Pemasarakatan di LPKA Kelas 1 Kupang dalam Upaya Pencegahan Residivis. *Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum Dan Politik*, 2(3), 31–47. <https://doi.org/10.59581/doktrin.v2i3.3181>
- Alfreth, J. F., Ruslan, M., & Cahyono, C. (2021). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 4(1), 24–30. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1186>
- Ayhan, F., Teze, S., Genç, M., & Ayhan, V. (2024). An Examination Of Individuals

- With And Without Involvement In Crime In Terms Of Family Climate And Childhood Traumas. *International Journal Of Law, Crime And Justice*. <https://doi.org/10.1016/J.Ijlcj.2023.100633>
- Carter, N., Bryant-Lukosius, D., Dicenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The Use Of Triangulation In Qualitative Research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545–547. <https://doi.org/10.1188/14.Onf.545-547>
- Ch Poceratu, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Iia Ambon Dalam Perspektif Kristiani. *Seminar Nasional "Archipelago Engineering" (Ale)*.
- Christian, E. L., Wairisal, P., & Sinay, F. (2024). The Influence Of Work Enthusiasm On Employee Performance At Cv. Super Inti Perkasa In Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. *Pengetahuan Jendela*. <https://doi.org/10.30598/Jp17iss2pp313-325>
- Corrua Alexander Esthario Martinus, Kadja Thelma Selly Marlin, & Tallo Daud Dima. (2024). Optimalisasi Pembinaan Anak Binaan Pemasarakatan Di Lpka Kelas 1 Kupang Dalam Upaya Pencegahan Residivis. *Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum Dan Politik*, 2(3), 31–47.
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-Issn 2745-4584)*, 4(02), 1974–1987.
- Dewi, Y. T., S., M. B., Humaedi, S., & Wibhawa, B. (2017). Faktor Penyebab Tergabungnya Remaja Kota Bandung Dalam Komunitas Kenakalan Remeja. *Share: Social Work Journal*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.24198/Share.V7i1.13807>
- Dina Atami Burnaya. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 7(2), 121–130.
- Ismail, H., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 292–309. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.897>
- Jannah, R., Putra, F., Magister, P., Administrasi, I., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2022). *Determinan Perilaku Street Level Bureaucratic Dalam Mengimplementasikan Program Publik (Studi Kasus pada Program Desa Cinta Statistik (Cantik) BPS Tahun 2022)*. 6(3),176-188.
- Lipsky (2010) *Peran Street Level Bureaucracy dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan di Kota Makassar*. 7(3). <https://doi.org/10.26618/kjap.v7i3.6406>
- Mahsyar, A. (2013). Coping Behaviors Oleh Street-Level Bureaucrats Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Kota Makassar. *Disertasi*, 1(1), 1–9.
- Mohtar, A., & Wijaya, A. (2024). Tingkat Motivasi Belajar Siswa Kelas X Dalam Pembelajaran Pjok Smk Negeri 1 Cerme Gresik. *Journal On Education*.

<https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5781>

- Mujahid, M., & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(2), 114–121. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i2.245>
- Nasia Laia, S. M. (2022). *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo*. Universitas Quality Berastagi.
- Putra, Kadek. H. D., & Pangestuti, N. (2024). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iia Kerobokan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(1-May), 125-136.
- Rahadiano, B. I., Riyadi, S., & Nugroho, R. (2022). Effect Of Organizational Commitment, Safety Occupational Health, On Work Discipline And Employee Performance At Pt. Elnusa Petrofin Integrated Terminal Makassar. *Indonesian Journal Of Multidisciplinary Science*. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i6.114>
- Randi, M., Putra, G., Hidayati, N. O., Nurhidayah, I., Keperawatan, F., & Padjadjaran, U. (2016). Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Adversity Quotient Warga Binaan Remaja Di Lpka Kelas Ii Sukamiskin Bandung. In *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia* (Vol. 2, Issue 1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpki>
- Riamah, E. Z. (2018). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kenakalan Remaja. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 12(11).
- Sya'rani, A. W. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan*. 105(3), 129–133. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bdsuqohoci4j:https://media.neliti.com/media/publications/9138-id-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>