

Strategi Pimpinan dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai untuk mengoptimalkan Kinerja Pelayanan Dinas Ketahanan Pangan

Ta'jiah ^{1*} Nurul Hayat ² Risca Ariska Ramadhan ³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia. Email: jivaah123@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia. Email: nurulhayat@stieyapisdompu.ac.id

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia. Email: riscaariskaramadhan@stieyapisdompu.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Submitted: December 13, 2025

Reviewed: December 27, 2025

Revised: January 13, 2026

Accepted: January 22, 2026

Published: January 31, 2026

Conflict of Interest Statement:

The author(s) declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

ABSTRAK

Tujuan: menganalisis strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mengoptimalkan kinerja pelayanan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Dompu dengan teknik purposive sampling yang melibatkan Kepala Dinas sebagai informan kunci serta Sekretaris dan staf sebagai informan pendukung. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña.

Hasil dan Pembahasan: pimpinan menerapkan tiga strategi utama: gaya kepemimpinan partisipatif-persuasif, pemberian reward nonfinansial melalui apresiasi simbolik, serta penanganan demotivasi melalui konseling humanis. Strategi ini terbukti efektif meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan memicu Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai meskipun dalam keterbatasan anggaran birokrasi.

Implikasi: Pendekatan personal dan psikologis lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan formal-legalistik dalam budaya organisasi yang kental dengan nilai kekeluargaan. Disarankan bagi instansi pemerintah untuk memperkuat kapasitas manajerial pimpinan dalam aspek pembinaan SDM secara humanis, serta bagi peneliti untuk selanjutnya menguji efektivitas strategi ini secara kuantitatif di sektor pemerintahan lainnya.

Kata Kunci: strategi kepemimpinan; motivasi kerja; pelayanan publik; pendekatan humanis.

Pendahuluan

Di era reformasi birokrasi dan semangat New Public Service saat ini, perubahan pelayanan pemerintah telah bergeser dari sekadar pemenuhan kewajiban administratif menjadi pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik semakin tinggi dan kritis, tak terkecuali pada sektor pemerintahan daerah yang menangani kebutuhan vital seperti pangan. Kinerja instansi pemerintah kini tidak lagi hanya diukur dari serapan anggaran, melainkan dari dampak nyata yang dirasakan publik. Namun, fenomena empiris di lapangan sering kali menunjukkan adanya disparitas antara harapan masyarakat dengan realitas kinerja birokrasi. Keluhan klasik mengenai lambatnya respons, prosedur yang berbelit, dan kurangnya inisiatif pegawai masih

kerap terdengar. Dalam konteks Dinas Ketahanan Pangan, inefisiensi pelayanan ini dapat berdampak sistemik, mengingat sektor ini memegang mandat krusial dalam menjaga stabilitas pasokan dan akses pangan daerah. Oleh karena itu, akselerasi optimalisasi kinerja pelayanan menjadi urgensi mutlak yang tidak bisa ditunda.

Untuk menjawab tantangan kinerja tersebut, organisasi tidak bisa hanya mengandalkan teknologi atau regulasi, melainkan harus kembali pada aset terpentingnya, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Barney (1991), perspektif Resource-Based View (RBV) dalam manajemen strategis menekankan bahwa SDM adalah aset intangible yang paling sulit ditiru dan menjadi penentu keunggulan kompetitif organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan (Lina Saptaria, 2021) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yang menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang tepat tidak boleh berhenti pada tataran administrasi kepegawaian semata, melainkan harus mencakup strategi pengembangan kapasitas (human capital development) untuk mencetak pegawai yang kompeten. Tanpa dukungan pegawai yang memiliki dedikasi dan kapabilitas tinggi, visi strategis untuk mewujudkan ketahanan pangan yang tangguh di daerah akan sulit dieksekusi. Kinerja pegawai adalah cerminan langsung dari kesehatan organisasi itu sendiri.

Namun, kinerja pegawai yang optimal tidak tumbuh dalam ruang hampa; ia sangat bergantung pada siapa yang memegang kemudi organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2019) dalam bukunya perilaku organisasi konsisten menempatkan kepemimpinan (leadership) sebagai variabel eksogen utama yang membentuk perilaku bawahan. Pandangan ini diperkuat secara spesifik oleh Mahmud (2024) dalam bukunya Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan, yang secara tegas menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor determinan yang dapat meningkatkan atau justru menurunkan kinerja tim. Seorang pemimpin di sektor publik, khususnya, dituntut memiliki agility untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan karakteristik pegawainya. Jika strategi pimpinan cenderung lemah, transaksional semata, atau otoriter tanpa arah yang jelas, maka pegawai akan cenderung bekerja secara pasif (sekadar menggugurkan kewajiban), yang pada akhirnya akan menghambat optimalisasi pelayanan publik secara keseluruhan.

Strategi kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang instruksi, melainkan tentang kemampuan menyentuh aspek psikologis pegawai, yakni motivasi kerja. Mengacu pada Teori Dua Faktor (Herzberg, 2003), pimpinan harus mampu menciptakan faktor motivator (seperti pengakuan dan tanggung jawab) untuk mendorong pegawai bekerja melampaui standar minimal. Relevansi teori ini didukung kuat oleh temuan empiris terbaru dari Jumratul et al. 2025. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediator vital; gaya kepemimpinan yang baik hanya akan berdampak pada kinerja jika mampu memicu motivasi internal pegawai terlebih dahulu, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas dan kinerja. Riset yang dilakukan dalam konteks daerah Dompu ini menunjukkan bahwa ketika pimpinan menerapkan pendekatan yang partisipatif dan memanusiakan pegawai, kinerja akan meningkat secara signifikan. Artinya, strategi pimpinan di Dinas Ketahanan Pangan harus berfokus pada upaya mendongkrak "semangat kerja" ini sebagai pintu masuk perbaikan kinerja.

Meskipun diskursus mengenai kepemimpinan dan kinerja telah banyak dibahas, terdapat urgensi akademis untuk meneliti strategi spesifik dalam konteks Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu. Studi dari Tjiptono (2019) dan Ghozali (2020) cenderung lebih banyak menyoroti sektor swasta/korporasi yang memiliki fleksibilitas anggaran dan orientasi profit yang jelas. Padahal, dinamika

pada instansi pemerintah memiliki ekosistem yang sangat berbeda. Sebagaimana ditegaskan oleh Agus Dwiyanto (2021) dalam kajian Manajemen Pelayanan Publik, birokrasi pemerintah bekerja dalam struktur legal-formal yang kaku dengan sistem insentif yang diatur ketat oleh undang-undang, sehingga pemimpin tidak bisa sembarangan memberikan reward finansial seperti di perusahaan swasta. Selain itu, Sedarmayanti (2018) dalam literatur Reformasi Birokrasi juga menyoroti bahwa tantangan memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) jauh lebih kompleks karena adanya budaya "zona nyaman" dan jaminan kerja seumur hidup. Oleh karena itu, implementasi strategi kepemimpinan di level dinas teknis daerah memerlukan pendekatan adaptif yang belum banyak tergalikan secara mendalam dalam riset-riset manajemen umum.

Secara spesifik, Kabupaten Dompu sebagai daerah dengan basis agraria yang kuat menempatkan Dinas Ketahanan Pangan sebagai ujung tombak kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan pengamatan awal, tantangan yang dihadapi dinas ini tidak hanya bersifat teknis operasional, tetapi juga masalah internal kepegawaian. Terindikasi adanya fluktuasi semangat kerja pegawai yang berdampak pada inkonsistensi kecepatan pelayanan administrasi maupun pendampingan teknis di lapangan. Hal ini menuntut adanya intervensi manajerial yang tepat. Strategi pimpinan dalam mengatasi kejenuhan kerja (burnout), membangun komunikasi efektif, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif menjadi sangat krusial. Keberhasilan pimpinan dalam meramu strategi motivasi ini diyakini akan berbanding lurus dengan peningkatan indeks kepuasan masyarakat yang dilayani.

Berdasarkan sintesis antara tuntutan fenomena, landasan teori, dan kesenjangan riset di atas, penelitian ini menjadi penting untuk membedah secara mendalam bagaimana formulasi strategi pimpinan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menguji validitas teori kepemimpinan dan motivasi yang telah dipaparkan, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi praktis bagi instansi terkait dalam mendesain pola pembinaan pegawai yang efektif. Oleh karena itu, kajian ini mendalami strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mengoptimalkan kinerja pelayanan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Transformasi Pelayanan Melalui Kepemimpinan dan Motivasi

Evolusi pelayanan publik di Indonesia saat ini berada pada pusaran Reformasi Birokrasi yang mengadopsi semangat New Public Service (NPS). Pandangan ini menggeser orientasi pemerintah dari sekadar pelaksana administratif menjadi pelayan masyarakat yang mengutamakan kepuasan publik. Dalam konteks ini, kinerja instansi tidak lagi dipandang secara sempit melalui serapan anggaran, melainkan melalui dampak nyata terhadap masyarakat. Namun, tantangan besar muncul ketika ekspektasi publik yang tinggi berbenturan dengan realitas birokrasi yang sering dianggap lambat dan kurang inisiatif. Untuk menjembatani disparitas ini, organisasi harus kembali pada aset strategis utamanya, yaitu sumber daya manusia (SDM).

Perspektif Sumber Daya Manusia sebagai Aset Strategis

Resource-Based View (RBV) (Barney, 1991) menjadi landasan penelitian ini. SDM merupakan aset intangible yang menjadi penentu keunggulan kompetitif karena sifatnya yang sulit ditiru. Sejalan dengan itu, Lina Saptaria (2021) menegaskan bahwa pengelolaan SDM harus bertransformasi dari sekadar administrasi kepegawaian menuju Human Capital Development. Strategi ini penting bagi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu. Tanpa pegawai yang kompeten dan berdedikasi, visi menjaga

stabilitas pasokan pangan akan sulit dieksekusi, karena kinerja pegawai merupakan cerminan langsung dari kesehatan organisasi.

Kepemimpinan sebagai Faktor penentu Kinerja

Kualitas SDM tidak tumbuh secara otomatis, melainkan sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan. (Robbins, S.R & Judge, 2019) Menempatkan kepemimpinan (leadership) sebagai variabel eksogen utama yang membentuk perilaku bawahan. Hal ini dipertegas oleh Mahmud (2024) yang menyatakan bahwa pemimpin adalah faktor penentu yang mampu meningkatkan atau justru mendegradasi kinerja tim. Di sektor publik, pemimpin memerlukan agility atau kelincahan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif. Jika strategi pimpinan cenderung lemah atau bersifat transaksional semata, pegawai akan terjebak dalam pola kerja pasif yang hanya bertujuan menggugurkan kewajiban, sehingga menghambat optimalisasi pelayanan secara menyeluruh.

Motivasi Kerja sebagai Mediator Vital

Strategi kepemimpinan yang efektif harus mampu menyentuh aspek psikologis terdalam pegawai, yakni motivasi. Berdasarkan Teori Dua Faktor (Herzberg, 2003), seorang pimpinan harus mampu menciptakan faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab untuk mendorong pegawai bekerja melampaui standar minimal. (Jumratul et al, 2025) Serta (Budiman et al., 2024) memperkuat teori ini dengan membuktikan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediator penting. Artinya, gaya kepemimpinan yang hebat hanya akan terkonversi menjadi kinerja jika mampu memicu motivasi internal pegawai. Dalam konteks daerah seperti Dompu, pendekatan pimpinan yang partisipatif dan memanusiakan pegawai terbukti menjadi pintu masuk utama bagi perbaikan kinerja pelayanan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena peneliti bertujuan untuk membedah dan mendeskripsikan secara mendalam bagaimana proses, motif, dan implementasi strategi yang dilakukan pimpinan dalam memotivasi pegawai, bukan untuk mengukur pengaruh antarvariabel secara numerik. Mengacu pada pendapat (Sugiyono, 2019), metode kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci. Dalam konteks Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu, metode ini memungkinkan peneliti untuk menangkap makna di balik perilaku pimpinan dan respons pegawai yang tidak dapat dijangkau lewat kuesioner statistik semata, sehingga fenomena Strategi Pimpinan dapat dijelaskan secara utuh dan komprehensif.

Penentuan sumber data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan dengan pertimbangan tertentu yang dianggap paling mengetahui tentang masalah yang diteliti. Sebagaimana dijelaskan oleh Moleong (2018), informan kunci (key informant) dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Ketahanan Pangan sebagai pembuat strategi, serta didukung oleh informan pendukung seperti Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, dan staf pelaksana untuk mendapatkan perspektif yang berimbang (triangulasi sumber). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif untuk mengamati iklim kerja, wawancara mendalam (in-depth interview) untuk menggali strategi motivasi, serta studi dokumentasi terkait laporan kinerja dan notulen rapat pembinaan pegawai.

Untuk menganalisis data yang terkumpul, penelitian ini mengadopsi model analisis interaktif dari Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña (2014). Proses analisis berlangsung secara sirkuler, dimulai dari kondensasi data, yaitu memilah hasil wawancara yang relevan dengan strategi motivasi, penyajian data (data display) dalam bentuk narasi logis atau bagan strategi, hingga penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi teknik dan sumber untuk memastikan bahwa strategi yang dideskripsikan peneliti benar-benar sesuai dengan realitas empiris di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Hasil

Berdasarkan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam pada Informan Kunci Kepala Dinas serta Informan Pendukung Sekretaris, Kabid, dan Staf tersebut, peneliti mengidentifikasi tiga temuan utama terkait strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja: (1) Penerapan Gaya Kepemimpinan Partisipatif-Persuasif, (2) Strategi Reward Non-Finansial sebagai Kompensasi Keterbatasan Anggaran, dan (3) Mekanisme Penanganan Demotivasi melalui Pendekatan Humanis.

Penerapan Gaya Kepemimpinan Partisipatif-Persuasif

Temuan lapangan menunjukkan pergeseran pola komunikasi dari instruktif menjadi persuasif dengan pendekatan kekeluargaan. Kepala Dinas menekankan pentingnya memanusiakan pegawai untuk mengurangi resistensi, terutama pada pegawai senior maupun honorer muda.

"Strateginya adalah memanusiakan mereka. Saya sering ajak ngopi bareng... Kalau mereka merasa dianggap keluarga, tanpa disuruh pun mereka akan sungkan kalau kerja asal-asalan." (Kepala Dinas, 2026).

Staf pelaksana memvalidasi bahwa keterbukaan pimpinan membuat mereka lebih berani melaporkan kendala teknis tanpa rasa takut, yang pada akhirnya memicu semangat kerja.

Strategi Reward Non-Financial

Mengingat keterbatasan regulasi anggaran di instansi pemerintah, pimpinan menerapkan strategi apresiasi simbolik. Hal ini dilakukan melalui: pujian di depan umum saat forum apel pagi, pemberian piagam penghargaan internal "Employee of the Month", pemasangan foto pegawai berprestasi di papan pengumuman. Kepala Dinas mencatat bahwa kebanggaan psikologis yang dihasilkan dari apresiasi ini sering kali lebih efektif dibandingkan insentif materi yang terbatas.

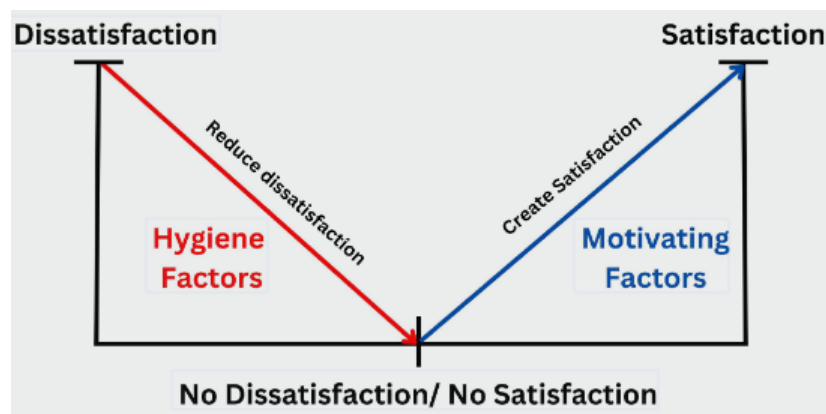
Penanganan Demotivasi melalui Pendekatan Humanis

Dalam menangani fluktuasi semangat kerja atau tindakan indiscipliner, pimpinan tidak langsung menggunakan sanksi administratif (punishment). Strategi yang dipilih adalah konseling empat mata untuk menggali akar masalah personal/ekonomi pegawai.

"Biasanya dipanggil dulu ke ruangan... Pernah ada honorer yang malas ternyata karena masalah ekonomi, lalu dicarikan solusi bersama. Setelah itu kinerjanya malah jadi paling rajin." (Sekretaris Dinas, 2026).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu menjadi mesin penggerak motivasi. Temuan ini selaras dengan pandangan (Mahmud, 2024) yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor penentu kinerja tim. Pimpinan tidak lagi mengandalkan kekuasaan struktural, melainkan membangun kepercayaan (trust).



Gambar 1. Herzberg Two-Factor Theory

Strategi ini mendukung Teori Dua Faktor (Herzberg, 2003). Ketika pimpinan memberikan pujian dan piagam, ia sedang menyentuh Motivator Factors (pengakuan dan prestasi). Hal ini sangat penting di sektor publik di mana Hygiene Factors (gaji) bersifat tetap dan kaku. Penelitian ini diperkuat oleh studi (Budiman et al., 2024) yang menyatakan bahwa di lingkungan birokrasi, pengakuan eksistensi diri sering kali menjadi pemicu motivasi yang lebih kuat dibandingkan insentif finansial.

Perspektif RBV dan Pengembangan Kapasitas

Dalam Resource-Based View (RBV) dari Barney (1991), pimpinan di dinas ini telah memperlakukan pegawai sebagai aset intangible yang strategis. Pendekatan konseling yang dilakukan pimpinan mencerminkan konsep Human Capital Development yang diusung (Lina Saptaria, 2021). Penelitian ini sejalan dengan Sari et al. (2023) mengenai motivasi ASN di Jawa. Terdapat kesamaan menarik di mana pemimpin di daerah dengan budaya kekeluargaan yang kuat seperti Dompu lebih efektif menggunakan pendekatan personal dibandingkan dengan pendekatan formal-legalistik. Namun, penelitian ini memberikan nilai tambah dengan menunjukkan bahwa pendekatan humanis tersebut secara spesifik mampu memitigasi risiko burnout di dinas teknis yang memiliki beban kerja lapangan tinggi.

Dampak terhadap Kinerja Pelayanan Publik (NPS)

Keberhasilan strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja terbukti berbanding lurus dengan optimalisasi pelayanan publik. Hal ini mengonfirmasi teori New Public Service (NPS) dan pemikiran (Agus Dwiyanto, 2021) bahwa kinerja birokrasi sangat bergantung pada siapa yang melayani.

Peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu menunjukkan bahwa ketika semangat kerja pegawai terjaga, mereka cenderung menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pegawai tidak hanya bekerja sesuai uraian tugas, tetapi juga bersedia memberikan pelayanan ekstra (seperti pendampingan lapangan di luar jam kerja) karena merasa memiliki organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Apriyani et al., 2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan yang suportif di sektor publik menurunkan tingkat keluhan masyarakat hingga 30%.

Strategi pimpinan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu merupakan kombinasi cerdas antara kepemimpinan partisipatif, pemanfaatan reward psikologis, dan manajemen konflik yang humanis. Integrasi ketiga aspek ini berhasil memutus rantai inefisiensi birokrasi dan menciptakan ekosistem kerja yang responsif, sekaligus membuktikan bahwa keterbatasan anggaran bukan penghalang untuk menciptakan kinerja pelayanan yang ekselen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mendalam mengenai strategi pimpinan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi kinerja pelayanan publik di instansi tersebut tidak semata-mata bergantung pada besaran anggaran atau fasilitas, melainkan sangat ditentukan oleh kepiawaian pimpinan dalam menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang humanis. Strategi kunci yang terbukti efektif dalam menjawab permasalahan kinerja adalah transformasi gaya kepemimpinan dari pola komando-instruktif menjadi partisipatif-persuasif, yang berhasil membangun ikatan emosional dan rasa memiliki yang kuat antara pimpinan dan pegawai. Secara spesifik, pimpinan berhasil mensiasati keterbatasan fleksibilitas anggaran daerah dengan mengoptimalkan strategi reward non-finansial berupa apresiasi simbolik dan pengakuan publik sebagai faktor motivator utama, serta menerapkan mekanisme pembinaan personal alih-alih sanksi langsung dalam menangani demotivasi. Fakta empiris di lapangan menunjukkan bahwa kombinasi strategi psikologis tersebut mampu merekonstruksi mentalitas pegawai dari sekadar menggugurkan kewajiban menjadi pelayan masyarakat yang responsif, yang pada akhirnya berdampak signifikan pada peningkatan kualitas dan kecepatan layanan pangan di Kabupaten Dompu.

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, implikasi praktis dari penelitian ini merekomendasikan agar Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu melembaga pola pemberian apresiasi dan mekanisme pendekatan personal tersebut ke dalam sebuah aturan internal atau budaya organisasi yang baku, tidak hanya bergantung pada figur pimpinan yang menjabat saat ini. Hal ini krusial untuk menjaga keberlanjutan (sustainability) iklim kerja positif tersebut di masa depan meskipun terjadi pergantian kepemimpinan. Selain itu, model strategi motivasi berbasis pendekatan psikologis ini disarankan untuk diadopsi oleh instansi teknis daerah lainnya yang memiliki karakteristik keterbatasan anggaran serupa, sebagai solusi alternatif dalam mendorong kinerja pelayanan publik tanpa membebani keuangan daerah.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Dompu atas dukungan fasilitas dan keterbukaan akses data yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada Kepala Dinas selaku

informan kunci, serta Sekretaris, para Kepala Bidang, dan seluruh staf atas kontribusi wawasan serta saran konstruktif yang sangat berharga bagi penyempurnaan analisis dalam artikel ini.

Referensi

- Agus Dwiyanto, Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik, cet. III, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008)
- Apriyani, E., Wijaya, A. E., Pratama, D. R., Fipriyanti, S., & Tanjungpura, U. (2024). Inovasi "laporrnama" dalam pelayanan publik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sintang. 8, 45–61. <https://doi.org/10.29408/sosedu.v8i1.28036>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Budiman et al. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan. *Jurnal MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 276–280.
- Dwiyanto, A. (2021). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Herzberg. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*.
- Jumratul et al. (2025). Dampak Kepemimpinan Partisipatif terhadap Pegawai dengan Peran Mediasi Motivasi Kerja Kinerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 374–387.
- Lina Saptaria et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengembangan Human Capital*. Pascal Book.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mahmud. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan. *PT. Narasi Kita*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. In Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Robbins, S.R & Judge, T. . (2019). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi) (Edisi 16)*. Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat, Jakarta. In News. Ge.
- Sari, R. K., Suparmoko, M., & Mukhlis, A. (2023). Peran Lingkungan Kerja dan Perilaku Sabar Terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN dengan Mediasi Kerjasama Tim di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. 7(Snip), 460–469. <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/shes.v6i3>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Metode Penelitian Sugiyono*. In *Metode Penelitian*.

Penulis korespondensi

Ta'jiah dapat dihubungi di: jiyaah123@gmail.com

