



Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasca Covid-19

Uswatun Hasanah¹, Syamsurizaldi², Fitri³ Desri Yet Nofita⁴

^{1,2,3}Prodi Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

¹uswatunhasanahaja178@gmail.com, ²syamsurizaldi@gmail.com, ³fitrisyamsurizaldi@gmail.com,

⁴desriyetnofita38@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan hasil analisis literatur terhadap berbagai artikel ilmiah yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di kantor camat pasca pandemi Covid-19 di Indonesia. Berdasarkan tinjauan terhadap sepuluh artikel jurnal, ditemukan bahwa variabel utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Beberapa penelitian juga mengidentifikasi variabel tambahan seperti semangat kerja, pengawasan, dan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja pegawai. Mayoritas penelitian yang ditinjau menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan beberapa faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat. Hasil sintesis dari berbagai artikel menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang kondusif, penerapan disiplin yang konsisten, serta penguatan motivasi dan komitmen organisasi dapat secara nyata meningkatkan produktivitas serta efektivitas kinerja pegawai kantor camat. Oleh karena itu, kajian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan responsif dalam birokrasi publik, khususnya pada masa pemulihan pasca pandemi Covid-19.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Komitmen organisasi, Motivasi, Kinerja pegawai, Pasca Covid-19.

Abstract

This study presents a literature review analyzing various scientific articles that examine the factors influencing employee performance in sub-district offices (Kantor Camat) across Indonesia after the Covid-19 pandemic. Based on the review of ten journal articles, the main variables found to significantly affect employee performance include work environment, work discipline, work motivation, and organizational commitment. Several studies also identified additional mediating variables such as work spirit, supervision, and job satisfaction that strengthen the relationship between these factors and employee performance. Most of the reviewed studies employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis, showing significant effects of those factors on improving employee performance. The synthesis results indicate that enhancing a conducive work environment, enforcing consistent discipline, and strengthening employee motivation and organizational commitment can significantly increase productivity and effectiveness. Therefore, this study emphasizes the importance of adaptive and responsive human resource management in the public bureaucracy, especially during the post-Covid-19 recovery period.

Keywords: *Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Komitmen organisasi, Motivasi, Kinerja pegawai, Pasca Covid-19.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah, termasuk di tingkat kecamatan. Pasca pandemi Covid-19, berbagai perubahan dalam sistem kerja dan dinamika organisasi pemerintahan menuntut adanya adaptasi terhadap pola kerja baru yang lebih efisien, transparan, dan produktif. Dalam konteks ini, analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi penting untuk memahami sejauh mana organisasi publik mampu mempertahankan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil kajian literatur dari berbagai jurnal ilmiah nasional, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor dominan yang paling sering diteliti dan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Muhammad Emil & Erwin DS, 2021; Andila & Suarmanayasa, 2025; Sunarno, 2021(Putra 2022). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung sarana prasarana yang memadai akan menciptakan suasana kerja kondusif yang mendorong semangat kerja pegawai. Di sisi lain, kedisiplinan menjadi indikator utama profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas sesuai peraturan dan tanggung jawabnya.

Selain dua faktor utama tersebut, penelitian lain menyoroti pentingnya komitmen organisasi, motivasi kerja, serta pengawasan pimpinan sebagai determinan yang memengaruhi kinerja (Herlinda et al., 2021; Sigalingging et al., 2023; Nurismil Khoir et al., 2025). Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi optimal terhadap tujuan instansi, sementara motivasi kerja menjadi pendorong internal yang mengarahkan perilaku kerja menuju produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil sintesis dari sepuluh artikel, mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi pegawai kecamatan di berbagai daerah Indonesia. Teknik analisis yang digunakan antara lain regresi linier berganda, uji t, dan uji F, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara faktor-faktor tersebut dengan peningkatan kinerja. Beberapa penelitian juga menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai (Nurismil Khoir et al., 2025).

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

1. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Putra 2022; Putra et al. 2025; Putra and Novita 2025; Putra and Yanti 2024a; Sari et al. 2024; Suryani, Putra, and Yanti 2025). Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Kantor Camat, kinerja pegawai menjadi indikator penting efektivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan publik. Pasca pandemi COVID-19, pegawai pemerintah menghadapi tantangan besar berupa perubahan pola kerja, digitalisasi layanan, serta peningkatan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan transparan.

Beberapa penelitian (Amir et al., 2022; Herlinda et al., 2021) menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti motivasi, disiplin, dan komitmen organisasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan kepemimpinan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas (Sedarmayanti, 2009)(Putra and Yanti 2024a). Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan semangat kerja dan efisiensi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas.

Hasil penelitian Muhammad Emil & Erwin DS (2021), Andila & Suarmanayasa (2025), serta Sunarno (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada masa pasca COVID-19, penerapan protokol kesehatan, pemanfaatan teknologi digital, serta fleksibilitas ruang kerja menjadi faktor utama dalam

menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Pegawai yang merasa aman, sehat, dan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai cenderung memiliki kinerja lebih baik.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku di tempat kerja (Hasibuan, 2011(Afrimadona et al. 2024; Pratama, Putra, and Yanti 2025; Putra and Yanti 2024b)). Disiplin menjadi dasar penting untuk menjaga ketertiban, keteraturan, dan efektivitas organisasi, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks kerja pasca pandemi, sistem kerja hybrid menuntut kedisiplinan yang lebih tinggi, terutama dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi kerja meskipun tanpa pengawasan langsung. Disiplin juga menjadi bentuk komitmen moral terhadap integritas pelayanan publik.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap nilai-nilai, tujuan, serta keberlangsungan organisasi (Wahyudi & Salam, 2020). Pegawai dengan komitmen tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat kontribusi yang tinggi meskipun dalam kondisi sulit. Penelitian Sigalingging et al. (2023), Amir et al. (2022), dan Khoir et al. (2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam situasi pasca pandemi, komitmen organisasi diuji oleh perubahan sistem kerja, tekanan digitalisasi, dan peningkatan beban kerja. Pegawai dengan loyalitas tinggi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut tanpa menurunkan kinerjanya.

5. Motivasi dan Kepuasan kerja (Sebagai Variabel Mediasi)

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat seseorang dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya (Afandi, 2018). Penelitian Herlinda et al. (2021) (Elmita et al. 2023; Havira, Suryani, and Putra 2025; Lafitri Mandra Adrika 2024; Mardiansyah et al. 2023; Putra and Novita 2025) dan Khoir et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dan merasa dihargai akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi serta memiliki dedikasi yang lebih besar terhadap organisasinya.

1.2 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, maka hipotesis dalam literatur review ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor camat pasca COVID-19.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor camat pasca COVID-19.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor camat pasca COVID-19.

H4: Motivasi dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor camat pasca COVID-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan ini dilakukan melalui pengumpulan, analisis, dan sintesis hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya pada kantor camat di Indonesia setelah pandemi COVID-19.

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam kajian ini bersumber dari 10 artikel ilmiah yang terpublikasi antara tahun 2021–2025. Artikel-artikel tersebut berasal dari jurnal manajemen dan administrasi

publik, yang membahas secara empiris faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan khususnya kantor camat.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur di jurnal nasional yang terakreditasi, menggunakan kata kunci seperti “lingkungan kerja”, “disiplin kerja”, “komitmen organisasi”, dan “kinerja pegawai pemerintah pasca COVID-19.”

3. Analisis Data

Data dianalisis dengan metode analisis tematik (thematic analysis), di mana hasil penelitian terdahulu diklasifikasikan berdasarkan kesamaan tema, variabel, dan hasil temuan. Proses ini menghasilkan sintesis hubungan antar variabel yang menjadi dasar pembentukan hipotesis konseptual.

Hasil review menunjukkan konsistensi hubungan antara:

- a. Lingkungan kerja → Kinerja pegawai (Emil & Erwin, 2021; Sunarno, 2021)
- b. Disiplin kerja → Kinerja pegawai (Andila & Suarmanayasa, 2025; Wau et al., 2021)
- c. Komitmen organisasi → Kinerja pegawai (Sigalingging et al., 2023; Khoir et al., 2025)
- d. Motivasi dan kepuasan kerja → Sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antar variabel (Herlinda et al., 2021).

Dengan demikian, literatur ini memperlihatkan adanya konsistensi empiris bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik, terutama dalam masa pemulihan pasca pandemi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis literatur review ini dilakukan dengan mensintesis temuan-temuan dari sepuluh artikel ilmiah yang relevan dengan topik pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, serta motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat pasca COVID-19. Berdasarkan hasil sintesis tersebut, terdapat beberapa temuan penting yang menggambarkan pola hubungan yang konsisten di antara variabel-variabel penelitian.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja muncul sebagai faktor paling dominan yang ditemukan dalam seluruh artikel yang direview. Penelitian oleh Emil & Erwin (2021), Andila & Suarmanayasa (2025), serta Sunarno (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja pasca pandemi mengalami perubahan signifikan, termasuk penerapan protokol kesehatan, peningkatan digitalisasi layanan, dan penyesuaian ruang kerja. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung sarana prasarana memadai meningkatkan motivasi, efektivitas, serta profesionalisme dalam bekerja. Sintesis literatur ini menunjukkan bahwa pegawai kantor camat yang bekerja dalam lingkungan kerja kondusif mampu menunjukkan produktivitas kerja dan kinerja yang lebih baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja menjadi variabel kedua yang paling sering diteliti. Penelitian Andila & Suarmanayasa (2025), Wau et al. (2021), dan Heryanti & Musadad (2023) (Yanti 2024) secara konsisten membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks pasca pandemi, disiplin kerja menjadi semakin penting karena sistem kerja hybrid menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan independensi dalam menyelesaikan tugas meskipun pengawasan tidak selalu dilakukan secara langsung. Analisis literatur menegaskan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi lebih bertanggung jawab, produktif, dan konsisten dalam memberikan pelayanan publik.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian Sigalingging et al. (2023), Amir et al. (2022), dan Khoir et al. (2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan determinan penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi memiliki loyalitas dan dedikasi untuk

menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tekanan, perubahan teknologi, atau peningkatan beban kerja pasca pandemi.

Komitmen organisasi juga mencerminkan keterikatan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi, yang pada akhirnya memperkuat perilaku kerja produktif. Literatur menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi fondasi penting dalam menjaga kualitas pelayanan public sebagai hasil dari kinerja pegawai.

4. Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Beberapa penelitian (Herlinda et al., 2021; Khoir et al., 2025) mengidentifikasi bahwa motivasi dan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Motivasi menjadi dorongan internal yang membuat pegawai bekerja lebih semangat, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman dan dihargai atas pekerjaannya. Sintesis literatur menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi dan puas cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, bahkan dalam situasi kerja yang berubah akibat pandemic.

5. Sintesis Komprehensif Literatur

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja → meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan produktivitas pegawai.
- b. Disiplin kerja → memastikan keteraturan, kepatuhan, dan efektivitas pelayanan publik.
- c. Komitmen organisasi → memperkuat konsistensi, dedikasi, dan loyalitas pegawai.
- d. Motivasi dan kepuasan kerja → memperkuat keseluruhan hubungan variabel utama terhadap kinerja.

Dengan demikian, kinerja pegawai kantor camat pasca pandemi COVID-19 merupakan hasil interaksi antara kondisi kerja yang mendukung, kedisiplinan, loyalitas, serta motivasi internal pegawai. Temuan ini mempertegas pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif untuk menciptakan organisasi publik yang responsif dan profesional.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil literatur review terhadap sepuluh artikel ilmiah yang terpublikasi pada periode 2021–2025, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai kantor camat. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan didukung fasilitas memadai meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas layanan publik.
- b. Disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui loyalitas, dedikasi, dan kesediaan pegawai untuk bekerja optimal demi mencapai tujuan organisasi.
- d. Motivasi dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- e. Secara keseluruhan, kinerja pegawai kantor camat pasca pandemi COVID-19 ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berhubungan dan tidak dapat berdiri sendiri.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

- a. Sumber data terbatas pada 10 artikel, sehingga tidak mencakup seluruh kajian empiris yang relevan dalam kurun waktu tersebut.
- b. Tidak dilakukan meta-analisis statistik, sehingga hubungan antar variabel tidak dapat diukur secara kuantitatif.
- c. Variasi metodologi antar penelitian cukup besar, seperti perbedaan teknik analisis, ukuran sampel, dan instrumen pengukuran, sehingga membatasi keseragaman interpretasi.

- d. Beberapa artikel tidak menjelaskan secara rinci mengenai konteks organisasi, sehingga pembahasan hanya dapat dilakukan pada tingkat konseptual.

3. Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Saran Praktis:

- 1) Pemerintah kecamatan perlu meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja dengan melakukan perbaikan sarana fisik, penguatan digitalisasi layanan, serta menciptakan iklim kerja kolaboratif.
- 2) Kedisiplinan pegawai perlu diperkuat melalui implementasi reward and punishment, peningkatan supervisi, dan pembinaan pegawai yang berkelanjutan.
- 3) Penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi internal, pelatihan nilai-nilai organisasi, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.
- 4) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja melalui insentif kinerja, penghargaan, pengakuan prestasi, dan pengembangan karier.

b. Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

- 1) Penelitian lanjutan dapat menggunakan meta-analisis kuantitatif untuk mengukur kekuatan hubungan antarvariabel secara lebih akurat.
- 2) Peneliti dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, dan beban kerja sebagai determinan tambahan.
- 3) Perlu dilakukan studi empiris dengan pendekatan mixed-methods untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena kinerja pegawai pasca pandemi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amir, M., Razak, M., & Said, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Minasatene Kabupaten Pangkep. *Sparkling Journal of Management*, 1(1), 23-35.
- Andila, N. P. R., & Suarmanayasa, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Emil, M., & Erwin, D. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(2).
- Herlinda, F., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2).
- Khoir, N. K., Fandiyanto, R., & Ediyanto. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*.
- Sigalingging, L. Y., Zati, M. R., & Rosalina, D. (2023). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(3).
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).

- Heryanti, E., & Musadad, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pedes Kabupaten Karawang. *Journal of Social Science Research*, 3(4).
- Afrimadona, Afrimadona, Isyuliardi Maas, Novera Wandra, O P Bismark, Eva Suryani, and Mandra Adrika Putra. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan." *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science* 1(1): 1-9.
- Elmita, Yesi, Novera Wandra, O P Bismark, Eva Suryani, and Mandra Adrika Putra. 2023. "The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency)." *Strata Business Review* 1(1): 107-16.
- Havira, Piza, Eva Suryani, and Mandra Adrika Putra. 2025. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU RUMAH TAHFIDZ DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Widyaswara Indonesia* 1(1): 10-18.
- Lafitri Mandra Adrika, Stevani; Putra. 2024. "Manajemen Perencanaan Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Literasi Dan Numerasi Siswa Di SD Negeri 11 Lubuk Jaya Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Pengabdian Sosial* (Vol. 1 No. 12 (2024): Oktober): 2148-52. <https://ejournal.jurnalpengabdiansosial.com/index.php/jps/article/view/262/376>.
- Mardiansyah, Niko, Eva Suryani, Isyuliardi Maas, Dakhyar Dakhyar, and Mandra Adrika Putra. 2023. "The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital." *Strata Business Review* 1(1): 117-29.
- Pratama, Aisyah, Mandra Adrika Putra, and Tri Yanti. 2025. "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Widyaswara Indonesia* 1(1): 1-9.
- Putra, Mandra Adrika. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di STKIP Widyaswara Indonesia." *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7(3): 416-22.
- Putra, Mandra Adrika, and Reviana Novita. 2025. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Administrasi Kantor* 13: 240-53.
- Putra, Mandra Adrika, Eva Suryani, O P Bismark, and Tri Yanti. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.
- Putra, Mandra Adrika, and Tri Yanti. 2024a. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan." 8(c): 28166-72.
- Putra, Mandra Adrika, and Tri Yanti. 2024b. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1(1): 1-9.
- Sari, Hafika Nofita, Eva Suryani, Dakyar Dakyar, Isyuliardi Maas, and Mandra Adrika Putra. 2024. "Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science* 1(1): 10-17.
- Suryani, Eva, Mandra Adrika Putra, and Tri Yanti. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Di Kabupaten Solok Selatan Melalui Pendekatan SEM-PLS." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* 10(2): 140-51.
- Yanti, Mandra Adrika Putra; Tri. 2024. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* (Vol. 8 No. 2 (2024)): 28166-72. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17105/12551>.