

# **Peran Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

**Yudi Setiawan, Nursaid, Nurul Qomariah**  
Universitas Muhammadiyah Jember  
Email: nurulqomariah@unmuhjember.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 98 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena semua populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Alat ukur yang berupa kuisioner diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data untuk uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

**Kata Kunci** : kompetensi; kepemimpinan; lingkungan kerja; motivasi; kinerja pegawai.

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi keberlangsungan hidup organisasi. Menurut (Mathis & Jackson, 2011), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bila organisasi ingin berkembang pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang paling penting kepuasan kerja yang tinggi akan memeperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula (Nurul Qomariah, 2020). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai target yang diberikan oleh organisasi (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Mondy, 2008). Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan biasanya akan mendukung tugas yang diberikan oleh lembaga. Kompetensi karyawan akan terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan lembaga dalam mencapai tujuan organisasi. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Yuniarsih & Suwatno, 2014). Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan (Hutapea, 2008). Penelitian tentang kompetensi yang dikaitkan dengan kinerja sudah banyak yang melakukan. (Mustikawati & Qomariah, 2020) menyatakan dalam penelitiannya yaitu *education level has a significant effect on teacher performance, training has a significant effect on teacher performance, teacher competence has a significant effect on teacher performance*. (Chandra et al., 2020) menyatakan bahwa *competence had no positive effect on teacher performance*. beberapa penelitian yang juga membahas masalah hubungan kompetensi dengan kinerja antara lain: (Utomo et al., 2019), (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Pujiarti, 2019), (Winanti, 2011), (Abdi & Wahid, 2017), (Herawati & Mahfudnurnajamuddin, 2018), (Sholehatusya'diah, 2017), (Adam & Kamase, 2019; Amdani et al., 2019; Ataunur & Ariyanto, 2015; Bahri et al., 2018; Basalamah, 2017; Friolina et al., 2017; Indiyarningsih et al., 2020; Manik & Syafrina, 2018; Mukhtar, 2018; Nyoto et al., 2020; Pinca, 2015; Rande, 2016; Setiawati, 2017; Sriwidodo & Haryanto, 2010; Sujana, 2012; Utomo et al., 2019; Wasiman, 2020; Widyanto & Mersa, 2018; Wongso et al., 2020; Yamin & Ishak, 2018). Berdasarkan teori yang sudah dikemukakan dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang dapat dikembangkan adalah: H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan mendorong suatu unsur dalam organisasi mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Ini merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien (Mu'ah, 2002). Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2015). Menurut (Rivai, 2009), kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Organisasi yang dipimpin oleh orang yang paham akan tugas kepemimpinan maka organisasi tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan sudah banyak dituangkan dalam penelitian yang hasilnya ada yang mendukung dan juga ada yang bertolak belakang. (Atikah & Qomariah, 2020) melakukan penelitian yang hasilnya yaitu *leadership style has a significant effect on lecturer performance with a positive path coefficient value of 0.367 and a significance value of 0.003*. (Nurul Qomariah, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada PTS di Kabupaten Jember. Penelitian yang lain yang juga membahas masalah kepemimpinan dengan kinerja antara lain: (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Priyono et al., 2018b), (Nurul Qomariah et al., 2020), (Chandra et al., 2020), (Hermawan et al., 2020), (Abbas et al., 2020; Andriani et al., 2018; Areiqat et al., 2020; Atikah & Qomariah, 2020; Ayuningtyas & Utami, 2019; Brahmasari & Suprayetno, 2008; Chandra et al., 2020; Dolphina, 2012; Fikri & Setiawati, 2021; Hadiana & Maya Sari, 2019; Hafifi et al., 2018; Hermawan et al., 2020; Ishak et al., 2019; Jayanti & Wati, 2014; Khan et al., 2021; Kurniawati & Tobing, 2019; Listiani et al., 2020; Noora et al., 2020; Prijono et al., 2019;

Priyono et al., 2018b; Nurul Qomariah, 2012; Riyadi, 2020; Saleh et al., 2016; Sugiyatmi et al., 2016; Sulistyono, 2009; Vidianingtyas & Putri, 2014; Wiranata, 2011; Yohana et al., 2020). Berdasarkan teori dan penelitian yang sudah dilakukan oleh para penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitiannya adalah : H2: kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal (Nitisemito, 2014). lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Mangkunegara, 2010). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) maupun tidak langsung atau perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya). Sedangkan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan meliputi lingkungan sosial (status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain), status sosial, hubungan kerja dalam perusahaan dan faktor sistem informasi. Lingkungan kerja harus dibuat nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja sudah banyak dibahas dalam penelitian. Penelitian (Utomo et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (N. Qomariah et al., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPKAD Bondowoso. Masih banyak penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu antara lain: (Priyono et al., 2018b), (Komaling et al., 2016), (Feel et al., 2018), (Susanti, 2017), (Fachreza et al., 2014), (Bentar et al., 2017), (Firdaus et al., 2017), (Abdi & Wahid, 2017), (Suwondo & Sutanto, 2015), (Ardianti et al., 2018), (Lumentut & Dotulong, 2015), (Husnah et al., 2018), (Adha et al., 2019a), (Adha et al., 2019b), (Makkira et al., 2016), (Priyono et al., 2018b), (AnisaTriastuti, 2018), (Sudibya & Utama, 2012), (Piuh & Tawas, 2016), (Prakoso et al., 2014), (Kurniawati & Tobing, 2019), (Hafifi et al., 2018), (Sugiyatmi et al., 2016). Berdasarkan teori dan penelitian tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan maka hipotesis yang dapat dikembangkan antara lain: H3: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pegawai mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan, yang pada akhirnya organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. Menurut (Sedarmayati, 2011), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada, secara internal dan eksternal, positif atau negatif. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan (Gomes, 2010). Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting (Wilson, 2012). Karyawan harus mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dengan karyawan memiliki motivasi maka mereka akan giat dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (Lopes, 2016) menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (Sumowo, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Lava-Lava Hostel dan Resto Probolinggo dengan arah positif. Penelitian yang juga membahas masalah hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan antara lain: (Solikah et al., 2016), (Komaling et al., 2016), (Nurul Qomariah & Setyowati, 2020), (Fachreza et al., 2014), (Hanafi & Abadi, 2018), (Bentar et al., 2017), (Firdaus et al., 2017), (Ardianti et al., 2018), (Sya'roni et al., 2018), (Lumentut & Dotulong, 2015), (Hermawan, 2015), (Adha et al., 2019b), (Priyono et al., 2018b), (Nurul Qomariah et al., 2020), (Utomo et al., 2019), (Wijianto et al., 2020a), (Atikah & Qomariah, 2020), (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Priyono et al., 2018b), (Hermawan et al., 2020), (Adha et al., 2019b), (Rantesalu et al., 2017), (Rina & Perdana, 2017), (Achmad, 2016), (Manggis et al., 2018), (Changgriawan, 2017), (Aktarina, 2015), (Fadly, 2017), (Afriadie et al., 2017), (Angesty, 2019), (Marlinda et al., 2021), (Juliningrum, Emmy, 2013), (Anggrainy et al., 2017), (Lamingrum, 2016), (Indarti, 2018), (Prahiawan et al., 2017), (Parashakti et al., 2020), (Supriadi et al., 2018), (Rahim et al., 2017), (Zubaidah, 2016), (Prakoso et al., 2014), (Ahmad et al., 2014; Ardianti et al., 2018; Atikah & Qomariah, 2020; Basalamah, 2017; Hardianto et al., 2020; Hendrawijaya et al., 2019; Hidayah & Tobing, 2018; Istanti et al., 2020; R. A. Kurniawan et al., 2019; Mayangsari et al., 2020; Permana et al., 2019; Priyono et al., 2018a; Samah et al., 2019; Sari et al., 2020; Soebyakto et al., 2019; Utomo et al., 2019; Wijianto et al., 2020b). Berdasarkan teori tentang motivasi dan hasil penelitian tentang hubungan motivasi dan kinerja maka hipotesis penelitiannya adalah : H4: motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara umum pelayanan publik ialah segala sesuatu yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Dalam skala kabupaten/kota pelayanan administrasi kependudukan dilaksanakan oleh instansi pelaksana yaitu perangkat pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi saat ini memiliki empat tempat layanan yaitu layanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi, Mal Pelayanan Publik Banyuwangi, Pasar Pelayanan Publik Rogojampi dan Pasar Pelayanan Publik Genteng.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai front liner dalam pelayanan administrasi kependudukan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pelayanan terbaik tersebut diwujudkan dalam berbagai inovasi pelayanan publik, khususnya dalam bidang pelayanan administrasi kependudukan. Inovasi dimaksudkan untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses pelayanan terkait administrasi kependudukan dengan mudah, cepat, akurat dan transparan. Wujud nyata dari inovasi yang paling mendapat apresiasi dari masyarakat ialah program Lahir Procot Pulang Bawa Akta. Program tersebut telah mendapat pengakuan di tingkat nasional, yaitu sebagai Top 25 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2015 dan Top 99 dalam kategori Apresiasi Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2015 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

Namun demikian masih ada saja masyarakat yang tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Ketidakpuasan tersebut tercermin dalam pengaduan yang masuk ke aplikasi pengaduan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi baik melalui website maupun SMS. pengaduan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi masih tinggi, dan cenderung mengalami peningkatan tiap tahunnya. Hal tersebut menjadi menarik untuk dilakukan penelitian, karena pada saat penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia sangat baik, sementara pengaduan masyarakat terkait pelayanan publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi cenderung meningkat. Untuk lebih jelas mengenai jumlah pengaduan dari masyarakat terkait pelayanan yang dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi disajikan pada Table 1.

**Table 1. Number of Complaints**

No	Year	Complaint Media		Total
		Website	SMS	
1.	2016	49	165	214
2.	2017	81	191	272
3.	2018	68	236	304
4.	2019	191	127	318
5.	2020	187	133	320

Source: Department of Communication, Information and Encoding Kab. Banyuwangi (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat masih banyak keluhan dari masyarakat terkait dengan pelayanan yang terdapat pada Dinas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada dinas tersebut masih perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Dari beberapa hal yang telah dikemukakan baik terdapat fenomena yang ada dan research gap dari penelitian terdahulu, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi berdasarkan kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja?. Sedangkan tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017), metode deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Variable dalam penelitian ini meliputi variable bebas (kompetensi/X1, kepemimpinan/ X2, lingkungan kerja/ X3 dan motivasi kerja/X4) dan variable terikat (kinerja karyawan/Y). Indikator untuk variable kompetensi terdiri dari: (pengetahuan; pemahaman; kemampuan; nilai; sikap dan minat). Indikator variable kepemimpinan terdiri dari: (energi dan keteguhan hati; visi dan misi; menantang dan mendorong; mengambil risiko; kesetiaan dan harga diri). Indikator variable lingkungan kerja terdiri dari: (keamanan; hubungan dengan rekan; fasilitas; hubungan dengan atasan/bawahan; kebersihan dan kerapian). Indikator untuk variable motivasi antara lain: (fisiologis; keamanan; social; penghargaan; aktualisasi diri). Sedangkan indikator untuk variable kinerja karyawan antara lain: (tanggung jawab; keandalan; inisiatif;

mutu; kerja sama). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 98 orang. dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai responden dalam penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian *Variance-based SEM* atau *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan program WarpPLS 7.0. SEM-PLS, dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

## DISKUSI

### Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif responden atas dasar jenis kelamin, usia, dan masa kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi, disajikan pada Table 2.

**Table 2: The Results Of The Statistical Analysis Of The Description Of The Respondents**

Variable	Total	Percentage
<b>Sex</b>		
Male	56	57
Female	42	43
<b>Age</b>		
20 - 30 years	39	40
31 – 40 years	20	20
41 – 50 years	24	25
51 – 60 years	15	15
<b>Years of Service</b>		
0 - 10 years	64	65
11 – 20 years	23	25
21 - 30 years	11	10

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Kriteria yang digunakan dalam uji validasi yaitu dengan menggunakan kriteria *faktor loadings*, dimana nilai yang dipersyaratkan lebih dari 0,50 dan *average variance extracted* (AVE) dengan nilai melebihi 0,50. Sedangkan untuk uji validitas konfergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk yang dipersyaratkan seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin & Ratmono, 2013).



**Table 3. Validity Test Results**

	Comp	Leader	Envi	Mtv	Perfom	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.569	-0.615	0.201	0.188	-0.078	Reflect	0.086	<0.001
X1.2	0.773	0.167	-0.068	-0.088	0.013	Reflect	0.082	<0.001
X1.3	0.676	0.300	0.050	-0.316	-0.034	Reflect	0.084	<0.001
X1.4	0.769	0.195	-0.082	-0.067	0.157	Reflect	0.082	<0.001
X1.5	0.712	-0.185	-0.045	0.318	-0.089	Reflect	0.083	<0.001
X2.1	-0.004	0.626	0.126	0.182	-0.115	Reflect	0.085	<0.001
X2.2	0.007	0.692	0.128	0.275	-0.247	Reflect	0.084	<0.001
X2.3	0.090	0.736	-0.167	-0.075	-0.038	Reflect	0.083	<0.001
X2.4	-0.024	0.770	-0.068	-0.167	0.193	Reflect	0.082	<0.001
X2.5	-0.070	0.727	0.011	-0.166	0.168	Reflect	0.083	<0.001
X3.1	0.175	0.034	0.674	-0.038	-0.046	Reflect	0.084	<0.001
X3.2	0.056	0.197	0.621	-0.131	-0.132	Reflect	0.085	<0.001
X3.3	-0.107	-0.261	0.731	0.287	-0.053	Reflect	0.083	<0.001
X3.4	-0.028	-0.066	0.658	-0.017	-0.058	Reflect	0.084	<0.001
X3.5	-0.098	0.155	0.579	-0.159	0.328	Reflect	0.086	<0.001
Y1.1	-0.092	-0.101	0.012	0.614	0.005	Reflect	0.085	<0.001
Y1.2	-0.102	0.117	-0.149	0.764	-0.185	Reflect	0.082	<0.001
Y1.3	0.110	0.008	-0.172	0.690	0.208	Reflect	0.084	<0.001
Y1.4	0.022	0.123	0.055	0.795	0.011	Reflect	0.081	<0.001
Y1.5	0.053	-0.169	0.235	0.773	-0.017	Reflect	0.082	<0.001
Y2.1	0.155	-0.130	-0.251	0.193	0.677	Reflect	0.084	<0.001
Y2.2	0.019	0.048	-0.101	0.003	0.620	Reflect	0.085	<0.001
Y2.3	-0.009	-0.058	0.252	-0.137	0.630	Reflect	0.085	<0.001
Y2.4	0.073	-0.030	0.099	-0.012	0.807	Reflect	0.081	<0.001
Y2.5	-0.249	0.176	-0.009	-0.053	0.679	Reflect	0.084	<0.001

Hasil perhitungan WarpPLS 7.0 pada Tabel 3., menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,50 dengan nilai p di bawah 0,001, dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil analisis uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

**Table 4. Reliability Test Results**

Variable	Composite Reliability	Cronbach's alpha
Competence	0.829	0.741
Leadership	0.837	0.756
Work Environment	0.788	0.664
Motivation	0.850	0.778
Employee Performamce	0.815	0.715

Kriteria pengujian dalam uji reliabilitas adalah nilai composite reliability coefficients dan Cronbach's alpha coefficients harus di atas 0,50. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada pada Tabel 4., menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

### Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Dalam uji hipotesis ini disampaikan hipotesis penelitian yang diterima dan yang ditolak. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.

**Table 5: Hypothesis Test Results**

No	Hypothesis	Path Coefficient	P-value	Information
1	H1: The influence of competence on employee performance	0,300	<0,001	Accepted
2	H2: The influence of leadership on employee performance	0,100	0,160	Rejected
3	H3: The influence of work environment on employee performance	0,130	0,080	Rejected
4	H4: The influence of motivation on employee performance	0,316	<0,001	Accepted

### Pengujian Model Struktural

Uji model penelitian bertujuan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian model yang dibangun dalam penelitian. Model penelitian yang baik akan dapat menggambarkan kesesuaian hubungan antara variabel dalam penelitian. Penggunaan WarpPLS 7.0 telah memberikan hasil perhitungan yang menunjukkan kriteria yang digunakan untuk menilai apakah model telah sesuai. Pengujian model structural disajikan pada Table 6.

**Table 6. Research Model Test**

Information	Value	Ideal
Average path coefficient (APC)	P 0.005	$\leq 0,05$
Average R-squared (ARS)	P 0.001	$\leq 0,05$
Average adjusted R-squared (AARS)	P 0.001	$\leq 0,05$
Average block VIF (AVIF)	3.320	$\leq 3,3$
Average full collinearity VIF (AFVIF)	3.453	$\leq 3,3$
Tenenhaus GoF (GoF)	0.421	besar
Sympson's paradox ratio (SPR)	1	1
R-squared contribution ratio (RSCR)	1	1
Statistical suppression ratio (SSR)	1	$\geq 0,7$
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	1	$\geq 0,7$

Pada Table 6., dijelaskan bahwa masing-masing nilai dalam penelitian telah memenuhi kriteria ideal. Nilai APC, ARS, dan AVIF yang memenuhi kriteria ideal terlihat bahwa secara keseluruhan model penelitian ini baik. Kecocokan model dapat pula dihitung menggunakan indeks *goodness of fit*. Indeks *goodness of fit* (GoF) didefinisikan sebagai rata-rata geometris atau akar dari rata-rata *communality* dan rata-rata  $R^2$  untuk semua konstruk endogen. Indeks GoF menunjukkan kekuatan prediksi atas model keseluruhan. Nilai GoF memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai GoF yang mendekati angka 1 menunjukkan estimasi model path yang baik. Hasil indeks GoF dalam model penelitian ini sebesar 0,421. Oleh karena itu, model struktural yang menjelaskan hubungan keempat variabel memiliki daya prediksi yang baik.

### Pembahasan



### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,300 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka H1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasan dengan kemudahan dan kecerdikan (Mulyadi, 2016). Menurut (Samsudin, 2006), kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni, yang dapat dapat menunjang pekerjaannya. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Tingkat kompetensi pegawai yang tinggi akan berimbas pada kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Tentunya setiap orang memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda, namun demikian kinerja yang baik merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan semua pegawai publik, khususnya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0,098 dengan *p-value* sebesar 0,160. Dikarenakan hasil nilai *p-value* lebih besar dari pada  $\alpha$  ( $0,160 > 0,05$ ) maka H2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Nawawi, 2008). Sedangkan (Azhad et al., 2015), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah ilmu dan seni untuk memengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin dalam suatu organisasi diibaratkan sebagai sopir dalam sebuah kendaraan yang besar. Tugas seorang sopir adalah mengerahkan semua sumber daya yang dimiliki untuk secara bersama-sama dan saling melengkapi bergerak menuju tujuan yang sama dan memastikan semua penumpang dalam keadaan selamat. Sama halnya seorang sopir, pimpinan organisasi juga bertugas untuk memastikan tujuan organisasi tercapai dengan baik dengan mengerahkan semua sumber daya organisasi. Seorang pimpinan organisasi, dalam hal ini Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi, harus mampu

membuat semua pegawai yang merupakan bawahannya mengeluarkan kemampuan terbaiknya, untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas yang telah diberikan, sehingga menjadi satu kesatuan yang solid dan mampu mewujudkan cita-cita organisasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y2) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,135 dengan *p-value* sebesar 0,085. Karena nilai *p-value* lebih besar dari pada  $\alpha$  ( $0,085 > 0,05$ ) maka H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Lingkungan kerja ialah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2011). Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Lingkungan kerja bukan hanya merupakan lingkungan fisik saja, melainkan mempunyai makna yang lebih luas dari itu. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan, antara sesama rekan kerja serta antara pegawai dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik, juga merupakan suatu lingkungan kerja yang dikenal dengan lingkungan non fisik. Dalam praktiknya, pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai menjadi yang lebih dominan jika dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik. Jika seorang pegawai mempunyai masalah sosial atau masalah pribadi dengan rekan kerja, masyarakat sebagai penerima pelayanan, terlebih masalah tersebut kepada atasan, maka hal itu akan sangat berdampak pada kualitas pelayanan pegawai tersebut. Dan itu tentu saja akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,316 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka H4 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X4) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) hasil pengujian membuktikan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. 2) Hasil pengujian membuktikan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Banyuwangi. 3) Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. 4) Hasil pengujian membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :1) Disarankan untuk pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi untuk meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai seperti kompetensi. Pegawai yang telah memiliki kinerja yang baik diharapkan untuk tetap mempertahankannya jika memungkinkan terus ditingkatkan. 2) Pemerintah Kabupaten Banyuwangi perlu memperhatikan kepemimpinan dan lingkungan kerja di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang belum mampu untuk mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semua level pimpinan harus selalu menunjukkan kinerja terbaik, baik *top manager* maupun *middle manager* harus selalu solid demi tercapainya tujuan organisasi. Terkait lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, khususnya lingkungan kerja non fisik yang tidak kasat mata, dan hanya bisa diketahui dengan pendekatan secara pribadi. Untuk itu evaluasi secara berkesinambungan perlu dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. 3) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian untuk menambah khazanah pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi.

### DAFTAR REFERENSI

1. Abbas, A., Saud, M., Usman, I., & Ekowati, D. (2020). Servant leadership and religiosity: An indicator of employee performance in the education sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(4), 391–409. [https://www.ijicc.net/images/vol\\_13/Iss\\_4/13438\\_Abbas\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_4/13438_Abbas_2020_E_R.pdf)
2. Abdi, N., & Wahid, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 48–61. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.139>
3. Achmad, S. H. (2016). THE EFFECT OF COMPETENCY, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE JAYAKARTA HOTEL, BANDUNG, INDONESIA. *JBHOST*, 2(1), 136–146. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
4. Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(3), 132–140.
5. Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019a). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
6. Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019b). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
7. Afriadie, K., Mukhlis, Y., & Majid, M. S. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119–

8. Ahmad, M. A., Talib, B., & Tiro, M. A. (2014). The Influence Of Certification Toward Work Motivation, Job Satisfaction And Performance Of State High Schools Guidance And Counseling Teacher In South Sulawesi. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 3(8), 386–394. <https://www.ijstr.org/final-print/aug2014/The-Influence-Of-Certification-Toward-Work-Motivation-Job-Satisfaction-And-Performance-Of-State-High-Schools-Guidance-And-Counseling-Teacher-In-South-Sulawesi.pdf>
9. Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54.
10. Amdani, D., Sinulingga, S., Absah, Y., & Muda, I. (2019). The effect of competence and organizational culture on employee performance of ganesha medan polytechnic. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(4), 155–159.
11. Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29. <https://www.ijstr.org/.../The-Influence-Of-Transformational-Leadership-And-Commitment-Organization-Implications-For-Performance-Employee-State...>
12. Angesty, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.Indo Acidatama Tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(1), 96–115.
13. Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
14. AnisaTriastuti, D. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/1796/1472>
15. Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
16. Areiqat, A. Y., Hamdan, Y., Zamil, A. M. A., Horani, O., & Al-Khoury, A. F. (2020). Culture and leadership are simply two sides of the same coin. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(4), 123–147. [https://www.ijicc.net/images/vol\\_13/Iss\\_4/13418\\_Areiqat\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_4/13418_Areiqat_2020_E_R.pdf)
17. Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
18. Atikah, K., & Qomariah, N. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 216–227. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
19. Ayuningtyas, H. F., & Utami, C. W. (2019). The influence of leadership style of first generation, compensation and job satisfaction against the employee performance in foundation of perkumpulan pengelola pendidikan Sejahtera Surabaya. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 565–569.

20. Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
21. Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The effect of islamic leadership, competence and compensation on work dicipline and teacher performance of madrasah aliyah in makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 137–143.
22. Basalamah, M. S. (2017). The Influence Of Motivation, Competence And Individual Characteristics On Performance Clerk (The Study) In The City Of Makassar. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(12), 148–153.
23. Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN BOTANI SUKORAMBI ( TBS ) JEMBER. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17.
24. Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia ). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
25. Chandra, J. A., G, N. N. P. M., & Qomariah, N. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior , Leadership , Individual Characteristics and Competence on Teacher Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 244–256.
26. Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095/5593>
27. Dolphina, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2012 (Semantik 2012)*, 2012(Semantik), 1–7. <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/semantik/article/view/220/232>
28. Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2014). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, V(1), 42–56. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiHnMrM7dvjAhWKpI8KHZ8FD2gQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fjournal.umy.ac.id%2Findex.php%2Fbti%2Farticle%2Fdownload%2F2451%2F2431&usg=AOvVaw2eWz9IL0SzcSKDquKhp8z>
29. Fadly, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 60–75. <https://doi.org/10.24114/plans.v12i1.9569>
30. Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
31. Fikri, K., & Setiawati, R. (2021). Mediation And Moderation Models on The Effect of Empowering Leadership and Professionalism Toward Lecturer Performance. *Quality - Access to Success*, 22(184), 192–202. <https://doi.org/10.47750/qas/22.184.25>
32. Firdaus, Widyanti, R., & Khuzaini. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Komunikasi*,

- Bisnis, dan Manajemen*, 4(1), 86–98.
33. Friolina, D. G., Sudarsih, S., Endhiarto, T., & Musmedi, D. P. (2017). Do Competence , Communication , And Commitment Affect The Civil Servants Performance ? *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(09), 211–215.
  34. Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI Offset.
  35. Hadiana, R. N., & Maya Sari, N. Z. (2019). The influence of transformational leadership and commitment organization implications for performance employee State Civil Apparatus (Asn Bandung Indonesian). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(1), 8–13.
  36. Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Arifin, A. (2018). PENINGKATAN KINERJA BERBASIS LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol.*, 2(1), 212–214.
  37. Hanafi, C., & Abadi, S. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI IKIP PGRI JEMBER. *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )*, 8(1), 94–111.
  38. Hardianto, A., Riadi, S. S., Mintarti, S., Hariyadi, S., Hutauruk, M. R., & Ghozali, I. (2020). The Impact Of Human Relations On Motivation And Performance And The Role Of Entrepreneur Mediators In Bank Mandiri (Persero) Tbk East Kalimantan Kaltara Areas. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 1238–1243.
  39. Hendrawijaya, A. T., Imsiyah, N., & Indrianti, D. T. (2019). Public servants characteristics and their perception on motivation and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(6), 78–81. <https://www.ijstr.org/final-print/june2019/Public-Servants-Characteristics-And-Their-Perception-On-Motivation-And-Performance-.pdf>
  40. Herawati, & Mahfudnurnajamuddin. (2018). Pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada balai besar pelaksanaan jalan nasional vi kementerian pekerjaan umum makassar. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonom*, 1.
  41. Hermawan, H. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BINTANG MULIA HOTEL & RESTO JEMBER. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 143–161.
  42. Hermawan, H., Isnaini, N. H., Azhad, M. N., & Qomariah, N. (2020). How to Improve Employee Performance at Level 1 Health Facilities During the Covid 19 Pandemic ? *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(9), 2511–2518.
  43. Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127. <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-Job-Satisfaction-Motivation-And-Organizational-Commitment-To-Employee-Performance.pdf>
  44. Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROYAL HOTEL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
  45. Hutapea, T. (2008). *Kompetensi Pluss*. Gramedia Pustaka Utama.



46. Indarti, Y. D. (2018). THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION TO MOTIVATION OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PERSONNEL AND TRAINING BOARD OF KARAWANG REGENCY. *AFEBI Management and Business Review (AMBR)*, 3(1), 52–68. <http://afebi.org/journal/index.php/ambr/article/view/132/77>
47. Indiyarningsih, K. M. H., Murdyastuti, A., & Puspitaningtyas, Z. (2020). Effect of human resource competency, work culture and utilization of information technology to performance of employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 3636–3641.
48. Ishak, M. N., Mei, T. S., & Majid, A. H. A. (2019). An effect of authentic leadership as moderator in teachers' performance appraisal satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 1993–1996.
49. Istanti, E., Gs, A. D., Budianto, F., Noviandari, I., & Sanusi, R. (2020). The influences of motivation, work milieu, and organizational commitment on teacher performance in MTS Negeri 4 (Public Islamic School), Surabaya East Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(2), 629–642.
50. Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
51. Juliningrum, Emmy, A. S. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Emmy. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 665–676.
52. Khan, S., Durrani, S. K., Hamid, B., & Ishtiaq, M. (2021). Relationship between Transformational Leadership Dimensions and Employee Engagement : A Mediating Mechanism of Emotional Intelligence. *Review of Applied Management and Social Sciences (RAMSS)*, 4(3), 693–701. <https://doi.org/10.47067/ramss.v4i3.176>
53. Komaling, H. J., Adolfini, & Untu, V. (2016). The Influences Of Recruitment , Motivation , And Work Environment To The Employee Performance Of PT . Bank Rakyat. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 738–749.
54. Kurniawan, M. A., Qomariah, N., & Cahyono, D. (2021). The Role of Leadership and Competence in Improving Work Motivation and Performance of Cooperative Employees. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(10), 1880–1892. <https://ijefm.co.in/current.php>
55. Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior , Motivasi. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
56. Kurniawati, D., & Tobing, D. L. S. (2019). The effect of motivation, working environment, and self leadership on lecturer performance at politeknik negeri jember. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 820–825.
57. Laminingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat I. *e-Proceeding of Management*, 3(2).
58. Listiani, Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The influence of transformational leadership and work discipline on automotive employee performance in Bandar Lampung. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 3980–3982. [www.ijstr.org/.../-The-Influence-Of-Transformational-Leadership-And-Work-Discipline-On-Automotive-Employee-Performance-In-Bandar-Lampung.p...](http://www.ijstr.org/.../-The-Influence-Of-Transformational-Leadership-And-Work-Discipline-On-Automotive-Employee-Performance-In-Bandar-Lampung.p...)
59. Lopes, E. da C. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Direccao Geral Dos Servicos Corporativos Ministerio Das Obras

- Publicas Dili Timor-Leste. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 6(2), 158–169.
60. Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
  61. Makkira, Gunawan, & Munir, A. razak. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211–227. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/15/15>
  62. Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(07), 20901–20916. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/553>
  63. Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. PT Remaja Rosdakarya.
  64. Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
  65. Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 217. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>
  66. Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2011). *Human Resource Management (edisi. 10)*. Salemba Empat.
  67. Mayangsari, L., Restianti, T., Saputra, J., & Rahadi, R. A. (2020). The relationship between self-employed motivation and individual work performance among online drivers in West Java, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(3), 513–530. [https://www.ijicc.net/images/vol\\_13/Iss\\_3/13373\\_Mayangsari\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_3/13373_Mayangsari_2020_E_R.pdf)
  68. Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Erlangga.
  69. Mu'ah, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
  70. Mukhtar, A. (2018). The effect of competence and organization culture to work satisfaction and employee performance of Sharia banks in Makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(10), 1–6.
  71. Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN Media.
  72. Mustikawati, E., & Qomariah, N. (2020). The Effect of Education , Training and Competency on Teacher Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(10), 14–20. <https://doi.org/10.35629/8028-0910031420>
  73. Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Gadjah Mada University Press.
  74. Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Ghalia Indonesia.
  75. Noora, S., Nursalamb, N., & Sukartini, T. (2020). Determinants Commitment Performance of Organisational on Nurse ' s. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(6), 235–248.
  76. Nyoto, Purwati, A. A., & Suyono. (2020). A study on the influence of organizational culture, leadership, transformational leadership, and competency on the commitment

- of DPRD members and the implication to the performance of the regency/municipal DPRD members in Riau Province. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 596–605.
77. Parashakti, R. D., Fahlevi, M., & Ekhsan, M. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135, 259–267.
  78. Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098–1106. <https://www.ijstr.org/final-print/aug2019/The-Effect-Of-Leadership-Style-Motivation-And-Discipline-Of-Employee-Performance-With-Understanding-Of-Islamic-Work-Ethics.pdf>
  79. Pinca, E. C. (2015). The Mobile Teachers Profile Competencies Performance And Problems In The Department Of Education Division Of Northern Samar Philippines. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(8), 45–50.
  80. Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa ). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
  81. Prahawan, W., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2017). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa mempengaruhi*, 1(2), 149–158. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/3149/2393>
  82. Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/596/795>
  83. Prijono, W. P., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2019). *Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai SKPD ( Satuan Kerja Pemerintah Daerah ) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember*. 9(1), 20–33.
  84. Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
  85. Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018b). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
  86. Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Pilar Guna Usahatama. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS* -, 1, 1–14.
  87. Qomariah, N., Friyanti, D., Budisatoto, E., Masram, & Mu'ah. (2020). The impact of leadership style, work environment and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(8).

- <https://doi.org/10.37624/ijert/13.8.2020.2030-2038>
88. Qomariah, Nurul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris* (1. arg.). Pustaka Abadi. <http://repository.unmuhjember.ac.id/cgi/users/home?screen=EPrint::Deposit&eprintid=12284#t>
  89. Qomariah, Nurul. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 1(3), 787–801. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172>
  90. Qomariah, Nurul, & Setyowati, T. (2020). The Role of Emotional Intelligence , Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(6), 112–118. <https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V7I6P116>
  91. Qomariah, Nurul, Warsi, W., & Sanosra, A. (2020). How to Improve Vocational Teacher Performance ? *Indonesian R Summit*, 149–162.
  92. Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 2(2), 133–149. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/25/29>
  93. Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *e Jurnal Katalogis*, 4, 101–109.
  94. Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2017). The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 4(9), 8–14. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m7wqs>
  95. Rina, R., & Perdana, A. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan TInggi Swasta di Kota Makassar. *Jurnal Riset*, 3(008), 88–100. <https://doi.org/10.31219/osf.io/67n8g>
  96. Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
  97. Riyadi, S. (2020). The Influence of Leadership Style , Individual Characteristics and Organisational Climate on Work Motivation , Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(7), 662–677. [https://www.ijicc.net/images/vol\\_13/Iss\\_7/13791\\_Riyadi\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_7/13791_Riyadi_2020_E_R.pdf)
  98. Robbins, S. (2011). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
  99. Saleh, A., Ramly, M., Gani, M. U., & Suriyanti, S. (2016). Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 5(10), 74–77.
  100. Samah, I. H. A., Shamsuddin, A. S., Rashid, I. M. A., & Amlus, M. H. (2019). Mediating effect of self-satisfaction, intrinsic motivation and performance. A study on malaysian archers. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2981–2984. <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=015665522297807158791:e4ankvq01v0&q=http://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Mediating-Effect-Of-Self-satisfaction-Intrinsic-Motivation-And-Performance-A-Study-On-Malaysian-Archers.pdf&sa=U&ved=2ah>
  101. Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

102. Sari, W., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2020). The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(6), 112–118. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i6p116>
103. Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan 5). PT. Refika Aditama.
104. Sedarmayati. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama.
105. Setiawati, T. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Media Pendidikan, Gizi, dan Kuliner*, 1(1), 1–5.
106. Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di. *eJournal Adminstrasi Negara*, 5(2), 5789–5802.
107. Soebyakto, B. B., Hanafi, A., & Rakasiwih, E. (2019). Effect Of Training , Motivation , And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Techwin Bkt. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12).
108. Solihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS*. Pustaka Pelajar.
109. Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). PENGARUH REWARD , PUNISHMENT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTPN XII ( Persero ) KEBUN JATIRONO KALIBARU. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 91–105.
110. Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
111. Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
112. Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
113. Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Edward Gagah. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/534/520>
114. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
115. Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1), 1–27.
116. Sulisty, H. (2009). Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekobis*, 10(2), 11.
117. Sumowo, S. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA LAVA – LAVA HOSTEL DAN RESTO PROBOLINGGO Seno Sumowo Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Email : senosumowo@unmuhjember.ac.id PENDAHULUAN Di dalam kehidupan seha. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2, 49–60.
118. Supriadi, A. D., Suharto, S., & Sodikin. (2018). The effect of competence and

- organization culture to employee performance with motivation as the mediation variable in the Directorate General of Fiscal balance-Ministry of Finance , Indonesia. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah Vol.*, 5(4), 325–336. <https://online-journal.unja.ac.id/JES/article/view/4606/8721>
119. Susanti, N. (2017). EFFECT OF ENVIRONMENTAL WORK AND WORK SATISFACTION OF EMPLOYEE PRODUCTIVITY Sekolah Tinggi Agama Islam ( STAI ) Yaptip Pasaman Barat Email : susantinovi57@gmail.com PENDAHULUAN Rumah sakit merupakan tatanan pemberi jasa layanan kesehatan memiliki peran ya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 137–154.
  120. Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)*. Salemba Empat.
  121. Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
  122. Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). DAMPAK MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147.
  123. Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). The Impacts of Work Motivation , Work Environment , and Competence on Performance of Administration Staff of dr . Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(09), 46–52. [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)9/Series-2/G0809024652.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)9/Series-2/G0809024652.pdf)
  124. Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di daerah istimewa yogyakarta. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.
  125. Wasiman. (2020). Effect of organizational culture, rewards, competence, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 6329–6333.
  126. Widyanto, E. A., & Mersa, N. A. (2018). The influence of lecturer competence and students quotient on understanding of accounting science (Empirical study on students in accounting department of state polytechnic samarinda). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 40–49.
  127. Wijianto, Cahyono, D., & Qomariah, N. (2020a). How To Improve Employee Performance At The Forest Service. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(8), 256–264.
  128. Wijianto, W., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2020b). How To Improve Employee Performance At The Forest Service. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9(8), 256–264. [www.ijstr.org](http://www.ijstr.org)
  129. Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
  130. Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.
  131. Wiranata, A. A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus : Cv. Mertanadi). *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 15(2), 155–160. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
  132. Wongso, S. H., Gana, F., & Kerih, A. S. Y. (2020). “The Effect Of Enterpreneurship Motivation, Enterpreneurship Competency, And Financial Literation



- On Msmes In Kupang City”. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 5236–5241.
133. Yamin, M., & Ishak. (2018). The effect of employees competency, application of performance-based budgeting and functional supervision on the performance (LKD) SKPD. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(8), 215–219.
134. Yohana, C., Rahmat, A., Alam, H. V, & State, G. (2020). The Effects of Locus of Control , Work Environment and Teacher Performance on Job Satisfaction for Teachers at a Private Vocational High School in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(8), 351–367. [https://www.ijicc.net/images/vol\\_13/Iss\\_8/13827\\_Yohana\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_8/13827_Yohana_2020_E_R.pdf)
135. Yuniarsih, T., & Suwatno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
136. Zubaidah, R. A. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DI SMP NEGERI KOTA PALEMBANG. *JURNAL Ecoment Global*, 1(2), 8–20. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/200/204>

