

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi)**

Estiningari^{1*}, Nurul Qomariah², Ni Nyoman Putu Martini³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

*¹Email: estiningari@yahoo.co.id

Abstrak

Jumlah populasi seluruh Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi yang diambil sebanyak 101 orang pegawai, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula menjadi sampel, atau penelitian ini dapat dikatakan menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan software Smart PLS. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

Hasil uji menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji menyatakan bahwa Insentive Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji menyatakan bahwa Insentive Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil uji menyatakan bahwa Insentive Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Insentif Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE

(Case Study on Employees of the Banyuwangi Regency Regional Revenue Agency)

Abstract

The total population of the entire Banyuwangi Regency Revenue Agency taken is 101 employees, so the population in this study also acts as a sample, or this research can be said to use the

saturated sample method (census). Data analysis and structural equation modeling using Smart PLS software. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance at the Regional Revenue Agency of Banyuwangi Regency. This study aims to determine the effect of work incentives on employee performance at the Regional Revenue Agency of Banyuwangi Regency. To determine the effect of leadership style on work motivation of employees of the Banyuwangi Regency Revenue Agency. To determine the effect of work sensitivity on work motivation on employees of the Regional Revenue Agency of Banyuwangi Regency. To determine the effect of work motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency Employee Banyuwangi Regency. To determine the effect of leadership style on employee performance through work motivation on employees of the Banyuwangi Regency Revenue Agency. To determine the effect of work on employee performance through work motivation on employees of the Regional Revenue Agency of Banyuwangi Regency.

The test results state that the leadership style has a significant effect on the performance of employees of the Banyuwangi Regency Revenue Agency. The test results state that the leadership style has a significant effect on the work motivation of the Banyuwangi Regency Revenue Agency. The test results state that work incentives have a significant effect on employee performance at the Banyuwangi Regency Revenue Agency. The test results state that work incentives have no significant effect on the work motivation of the Banyuwangi Regency Revenue Agency. The test results state that work motivation has a significant effect on employee performance at the Banyuwangi Regency Revenue Agency. The test results state that leadership style has a significant effect on employee performance of the Banyuwangi Regency Revenue Agency through Work Motivation as an Intervening Variable. The test results state that work incentives have no significant effect on the performance of employees of the Banyuwangi Regency Revenue Agency through Work Motivation as an Intervening Variable.

Keywords: Leadership Style, Work Incentives, Employee Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN (10%)

Pemerintah Daerah merupakan pihak yang menjalankan roda perekonomian, pembangunan, dan pelayanan masyarakat yang dituntut untuk dapat melaksanakan pemerintahan secara transparan dan bertanggung jawab terhadap pengelolaan keuangan agar tercipta pemerintahan yang bersih (Setyaningrum, 2012). Pemerintah Daerah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomer 23 Tahun 2014 sebagai penyempurnaan dari Undang-Undang No.12 Tahun 2008. Menurut Undang-Undang Nomer 23 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa pemerintahan daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Pemerintahan di daerah dilaksanakan berdasarkan asas desentralisasi, yaitu penyerahan urusan pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah sesuai asas otonomi. Serta UU No.33 tahun 2004 sebagai perubahan dan penyempurnaan UU No.25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk mendukung pendanaan atas penyerahan urusan kepada Pemerintah Daerah yang diatur dalam Undang-Undang tentang Pemerintah Daerah (Mahsun, 2006).

Pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan senantiasa memerlukan sumber penerimaan yang memadai dan dapat diandalkan. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dan pembangunan nasional dilaksanakan berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturan sumber daya nasional yang memberikan kesempatan bagi peningkatan kinerja daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat madani yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Maka dari itu terhitung sejak tanggal 1 Januari 2001 otonomi daerah secara efektif diberlakukan. Dengan adanya otonomi daerah, maka daerah dipacu untuk sedapat mungkin berkreasi dalam mencari sumber penerimaan daerah yang dapat mendukung pembiayaan pengeluaran daerah.

Instansi pemerintah merupakan organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Intensitas pelayanan pada masyarakat yang semakin tinggi, terutama didorong dengan semakin meluasnya masyarakat global membuat instansi pemerintah menghadapi banyak tantangan sekaligus peluang yang harus direspon dengan baik agar tetap mampu meningkatkan kinerjanya. Kondisi ini dianggap tantangan, karena instansi pemerintah diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan mampu melayani masyarakat. Pelayanan sebuah

instansi dikatakan baik jika tujuan masyarakat yang diinginkan sudah tercapai. Keberhasilan instansi pemerintah untuk mampu melewati tantangan sekaligus mampu memanfaatkan peluang itu akan terwujud, ketika strategi dan juga proses operasi instansi pemerintah dapat mengarah pada bertemunya dua manfaat, yaitu tercapainya tujuan instansi pemerintah dan tujuan pegawai (Mangkuprawira, 2008). Kedua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dan merupakan satu kesatuan yang utuh. Tujuan instansi pemerintah dan tujuan pegawai yang seimbang akan memberikan manfaat yang besar bagi instansi pemerintah dan juga pegawai.

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik yaitu jangka pendek maupun jangka panjang. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia dapat bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta mengarahkan sumber daya lain dalam mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Azhad, dkk: 2018). Pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, maka upaya yang dilakukan salah satunya memiliki pemimpin yang dapat menjalankan sistem kepemimpinan yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya bagaimana kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar Reza (2017). Menurut James (2012) bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tompubolon, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh insentif. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha pemerintah untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif oleh pemerintah merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau karyawan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang presentasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Menurut Mayangsari (2013) insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan instansi, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Begitu juga menurut Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa insentif adalah: "suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Sedangkan menurut Zainal (2014) mengemukakan bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan".

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi merupakan proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan

perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik, dengan demikian motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Saraswathi (2011) dalam penelitiannya, motivasi didefinisikan oleh sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013) berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Keberhasilan kinerja dapat tercapai apabila mempunyai hubungan kuat aspek tersebut. Pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Simanjuntak (2011) mengungkapkan bahwa kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan, pertama, sasaran atau target sebagaimana yang telah dirumuskan atau dinyatakan di dalam rencana kerja, kedua, standar umum, baik yang ditetapkan sebagai ketentuan atau pedoman oleh instansi resmi maupun yang diterima secara konsensus di tingkat nasional atau internasional, Ketiga, standar yang telah ditetapkan secara khusus misalnya dalam menerima kerja kontrak, keempat, uraian tugas atau uraian jabatan menggambarkan pekerjaan atau tugas yang harus dilaksanakan oleh pejabat yang bersangkutan, kelima, misi atau tugas pokok organisasi atau unit organisasi menggambarkan apa yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu.

Saat ini permasalahan yang dapat menjadi kendala dalam lembaga ialah sulitnya membangun sumber daya manusia. Faktor sulitnya memiliki sumber daya manusia yang hebat tidak lepas dari jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pemimpin lembaga. Oleh karena itu dalam sebuah lembaga seorang pemimpin mempunyai peran penting dan bertanggung jawab penuh dalam keberlangsungan lembaga. Menurut Robbins (2016) pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok dalam mencapai tujuannya.

Objek dalam penelitian ini Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi memiliki kedudukan, tugas, dan fungsi untuk melakukan penyusunan kebijakan teknis di bidang pendapatan daerah, untuk pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknik di bidang pendapatan daerah. Berikut hasil perolehan pajak selama dua tahun terakhir yang telah diperoleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

Tabel 1 Pajak Perolehan Tahun 2019 s/d 2020 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi

No	Pajak	2019	2020
1	Pajak Restoran	13.094.098.106,00	9.676.169.860,00
2	Pajak Hiburan	22.786.997.632,00	17.545.794.505,00
3	Pajak Reklame	3.616.158.078,00	1.656.294.917,00
4	Pajak Penerangan jalan	3.613.029.463,00	3.293.846.325,00
5	Pajak Parkir	73.893.893.697,00	75.702.376.081,00
6	Pajak Air Tanah	1.449.010.325,00	814.753.360,00
7	Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan	1.477.964.962,00	1.793.865.695,00
8	PBB Perdesaan dan Perkotaan	687.197.329,00	250.836.319,00
9	Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan	41.981.796.356,39	42.336.103.568,00

Jumlah

34.234.881.134,20

38.532.904.294,72

Sumber Data: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi

Dari tabel 1 tersebut diatas bisa diambil kesimpulan bahwa terjadi penurunan pada beberapa sektor pendapatan pajak dari tahun sebelumnya, kemungkinan penurunan pendapatan pajak ini terjadi dikarena produktifitas kerja para ASN yang menurun dan disebabkan pula karena peraturan baru dimana, dalam suatu lembaga pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) biasanya mendapatkan insentif guna mendorong motivasi kerja dan mendukung kinerja dari masing-masing pegawai. Namun, pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi pemberian insentif tidak diterima oleh ASN (Aparatur Sipil Negara) sejak 2 (dua) tahun terakhir. Kebijakan tersebut diatur dalam Perbup No. 17 Tahun 2020 tentang TPP (Tambahkan penghasilan pegawai) pada pasal 25 yang berbunyi “ Pegawai ASN pada instansi pemungut pajak daerah dan retribusi daerah hanya dapat menerima TPP saja, tidak boleh menerima insentif pajak daerah dan retribusi daerah.” Pegawai ASN pada instansi yang menerapkan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) tidak menerima TPP.” Dampak dari Peraturan Bupati Banyuwangi tersebut menimbulkan fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya motivasi pegawai untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa pegawai yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktifitas kerja mereka sehingga terjadi peningkatan prestasi kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Alhudhori (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo menunjukkan bahwa insentif kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Zulkarnaen (2016) yang berjudul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Erlangga Aditya Indramayu. Apa yang disampaikan dalam penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian berikut ini dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Rompas (2018), dipekuat juga oleh hasil penelitian menurut Saputri (2018) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan menurut Nurhuda dkk. (2019) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Insentif Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja. Hasil yang berbeda pula disampaikan oleh Marhumi dan Nugroho, (2018) insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil peneliti selanjutnya juga memunculkan hasil yang berbeda menurut Nurhuda dkk. (2019) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Peneliti yang berbeda juga menemukan hasil yang berbeda dimana insentif materiil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan menurut Pratama dkk. (2015). Hasil penelitian berikutnya juga menemukan perbedaan menurut Luhur, (2014) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama menurut Dhermawan dkk. (2012) motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa hasil penelitian berbeda menjadikan gab dalam penelitian ini yang disampaikan oleh para peneliti sebelumnya, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan perbedaan yang terjadi dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dihasilkan.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan dan adanya research gap yang terkait dengan variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini, menunjukkan adanya variasi dari hasil penelitian terdahulu pada variabel-variabel yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, insentif kerja, kinerja pegawai, dan motivasi kerja. Selain hasil yang bervariasi, penelitian terdahulu mempunyai perbedaan dalam analisis maupun objek penelitian, oleh karena itu peneliti akan berupaya untuk menguji dalam penelitian ini yang diberi judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi)”.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

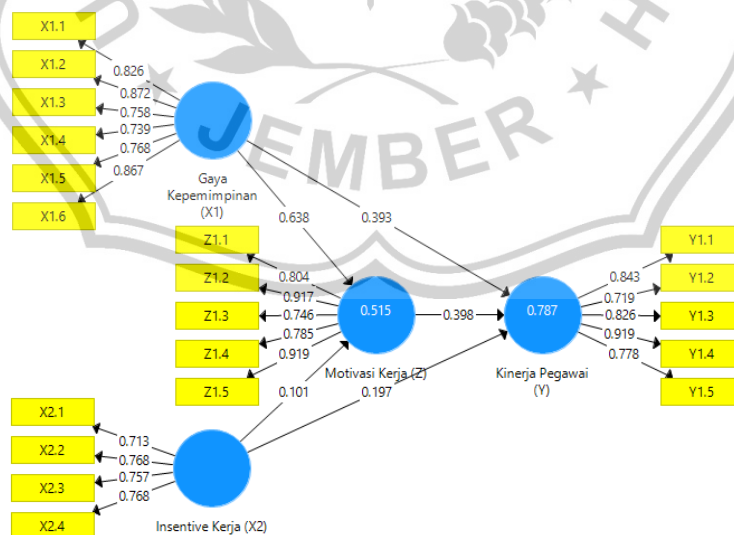
Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya berdasarkan fakta-fakta atau kejadian dan data yang ada, kemudian data tersebut diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang dipelajari dan dijadikan sebagai bahan pembahasan sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan saran terbaik bagi tempat dan pengelola yang dijadikan objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Banyuwangi, yakni dilokasi pusat Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, satu hal minat yang ingin peneliti investigasi Menurut Arikunto (2016). Populasi terdiri atas sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian, yang dari padanya terkandung informasi yang sangat ingin diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 101 Orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh (*sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 101 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN (70%)

1. Analisa Outer Model

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat refleksif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut menggunakan: a) *convergent validity*, b) *discriminant validity*, dan c) *composite reliability* dan *cronbach alpha* termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi. Berikut adalah gambar model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1 PLS Algorithm

a. Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka outer loading 0,50

direkomendasikan (Lathan dan Ghozali, 2012), serta signifikan pada tingkat alpha 0.05 atau t-statistik 1,96.

Tabel 2 Nilai Outer Loading Hasil Estimasi Model

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1.1 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,826	0,826	0,032	25,481	0,000
X1.2 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,872	0,871	0,018	48,195	0,000
X1.3 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,758	0,757	0,048	15,711	0,000
X1.4 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,739	0,734	0,051	14,496	0,000
X1.5 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,768	0,768	0,037	20,700	0,000
X1.6 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,867	0,868	0,014	59,836	0,000
X2.1 <- Insentive Kerja (X2)	0,713	0,709	0,067	10,674	0,000
X2.2 <- Insentive Kerja (X2)	0,768	0,769	0,041	18,737	0,000
X2.3 <- Insentive Kerja (X2)	0,757	0,753	0,050	15,181	0,000
X2.4 <- Insentive Kerja (X2)	0,768	0,769	0,041	18,537	0,000
Y1.1 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,843	0,844	0,024	34,790	0,000
Y1.2 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,719	0,718	0,048	14,960	0,000
Y1.3 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,826	0,828	0,023	36,207	0,000
Y1.4 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,919	0,920	0,015	60,206	0,000
Y1.5 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,778	0,779	0,034	22,583	0,000
Z1.1 <- Motivasi Kerja (Z)	0,804	0,803	0,047	17,002	0,000
Z1.2 <- Motivasi Kerja (Z)	0,917	0,916	0,019	48,754	0,000
Z1.3 <- Motivasi Kerja (Z)	0,746	0,749	0,055	13,452	0,000
Z1.4 <- Motivasi Kerja (Z)	0,785	0,783	0,051	15,328	0,000
Z1.5 <- Motivasi Kerja (Z)	0,919	0,919	0,019	48,513	0,000

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Hasil perhitungan Smart PLS 3.0 pada Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

b. Discriminant Validity

Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui discriminant validity. Diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau Square root Average Variance Extracted) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau Square root Average Variance Extracted) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Lathan dan Ghozali, 2012), dan AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 3 Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variabel

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,892	0,905	0,918	0,651
Insentive Kerja (X2)	0,748	0,757	0,839	0,565
Kinerja Pegawai (Y)	0,877	0,890	0,911	0,672
Motivasi Kerja (Z)	0,891	0,896	0,921	0,701

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE yang dilihat dari nilai Akar AVE seluruh konstruk > 0,50, sehingga dari kriteria nilai AVE memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria discriminant validity.

c. Composite reliability dan Cronbach alpha

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila composite reliability dan cronbach alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Composite reliability dan Cronbach alpha adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

Tabel 4 Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

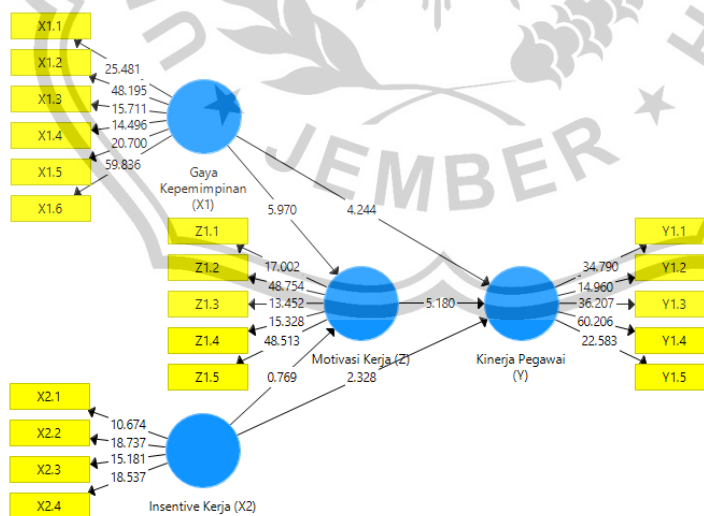
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,892	0,918
Insentive Kerja (X2)	0,748	0,839
Kinerja Pegawai (Y)	0,877	0,911
Motivasi Kerja (Z)	0,891	0,921

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach Alpha seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria composite reliability.

Analisis Inner Model

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *Boothstrapping*, parameter uji *T-Statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Hasil perhitungan mengenai hasil uji signifikansinya (*broothstrapping*) dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2 Bootstrapping Model

R-Square (R2) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. R-Square (R2) juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. Menurut Chin, (1995) nilai R-Square (R2) sebesar 0,67 tergolong model kuat, R-Square (R2) sebesar 0,33 model moderat, dan R-Square (R2) sebesar 0,19 tergolong model yang lemah. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai R2 dari variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,787 (hasil terdapat pada lampiran 3) berdasarkan kriteria Chin, (1998) dalam Ghozali (2012)

maka model tersebut termasuk kriteria model kuat, maknanya adalah Gaya Kepemimpinan dan Insentive Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 78,7 persen dan sisanya 21,3 persen dijelaskan oleh variasi dari variabel lain.

Perhitungan Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Bagian ini menggambarkan proses pembuktian apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh atau tidak pada variabel dependen sesuai jalur yang ada pada gambar model yang diuji. Jalur yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari setiap variabel independen yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Insentive Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi, serta pengaruh tidak langsung kedua variabel independen tersebut terhadap Kinerja melalui motivasi Kerja. Pengujian hipotesis untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan diakui atau diabaikan. Proses uji dilakukan untuk mengatasi spekulasi dalam penyelidikan ini yang berhubungan dengan jalur pengaruh langsung yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,393	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,638	0,000
Insentive Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,197	0,020
Insentive Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,101	0,442
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,398	0,000

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Tabel 6 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	P Values
Insentive Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,040	0,469
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,254	0,000

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Lebih memperjelas hasil olah data mengenai nilai koefisien jalur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung maka dilakukan uji signifikansinya dengan *broothstrapping*, dengan model dapat dilihat pada Gambar 2

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,393, ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,638, ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,020 < 0,05$. Ini berarti bahwa Insentive Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Insentive Kerja sebesar 0,197 ini berarti apabila Insentive Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,442 > 0,05$. Ini berarti bahwa Insentive Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Insentive Kerja sebesar 0,101 ini berarti apabila Insentive Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan belum tentu secara nyata akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Motivasi Kerja sebesar 0,398 ini berarti apabila Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,254 ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,469 < 0,05$. Ini berarti bahwa Insentive Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Nilai original sampel dari Insentive Kerja sebesar 0,040 ini berarti apabila Insentive Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata tidak akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini tidak diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dugaan sementara mengenai terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,393, ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Variabel Gaya Kepemimpinan didukung oleh indikator memiliki kemampuan menyusun bagian kerja, Hubungan kerja yang luas dengan instansi lain, Memiliki tujuan yang pasti dalam memimpin perusahaan, tingkat kepercayaan dalam memimpin organisasi sangat baik, memiliki kemampuan dalam pengambilan gagasan, dan tingkat kepedulian terhadap bawahan cukup tinggi. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang didukung oleh indikator Memiliki kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, memiliki jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, Memiliki luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, memiliki keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mengatur oragiasasinya dengan style yang berbeda antar pemimpin (Nurul Qomariah, 2020). Berdasarkan pengaruh masing- masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima. Penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang sudah banyak dilakukan antara lain: (Baharuddin et al., 2013; Gala et al., 2017; Graha, 2005; Maslichan & Sekolah, 2013; Mustikawati & Qomariah, 2020; Slameto et al., 2017; Sulistyio et al., 2016; Sumiaty, 2020; Trijanuar, 2016), (Atikah & Qomariah, 2020), (Priyono et al., 2018a), (Shofwa, 2013), (Atikah & Qomariah, 2020), (Wiguna, 2015), (Nurul Qomariah, 2012), (Priyono et al., 2018b), (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Chandra et al., 2020),

(Nurul Qomariah, Friyanti, et al., 2020), (N. Qomariah, Friyanti, et al., 2020), (Atikah & Qomariah, 2020), (Nurul Qomariah, Warsi, et al., 2020), (Nurul Qomariah, Hermawan, et al., 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Dugaan sementara mengenai terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,638, ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Variabel Gaya Kepemimpinan didukung oleh indikator memiliki kemampuan menyusun bagian kerja, Hubungan kerja yang luas dengan instansi lain, memiliki tujuan yang pasti dalam memimpin perusahaan, tingkat kepercayaan dalam memimpin organisasi sangat baik, memiliki kemampuan dalam pengambilan gagasan, dan tingkat kepedulian terhadap bawahan cukup tinggi. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Motivasi Kerja Pegawai yang didukung oleh indikator kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun, karyawan ingin diterima keberadaannya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang, dan karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. (Demirhan et al., 2020; Fonseca & Costa, 2020; Iman & Lestari, 2019; Khaliq et al., 2021; Sappe et al., 2016; Siagian, 2018) merupakan penelitian yang menghubungkan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dugaan sementara mengenai terdapat pengaruh insentif kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,020 < 0,05$. Ini berarti bahwa Insentif Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Insentif Kerja sebesar 0,197 ini berarti apabila Insentif Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan belum tentu secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Variabel Insentif Kerja didukung oleh indikator Insentif dalam bentuk Uang Bonus, Komisi, Profit Share, Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial (rumah dinas, kesehatan, Biaya pindah, Cuti dengan tetap gaji, beasiswa untuk pengembangan SDM), pemberian tanda jasa atau penghargaan medali dan pemberian piagam penghargaan dan ucapan terima kasih secara resmi atau formal atau informal dan memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang didukung oleh indikator memiliki kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, memiliki jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, memiliki luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, memiliki keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara insentif kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dugaan sementara mengenai terdapat pengaruh insentif kerja terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,442 > 0,05$. Ini berarti bahwa Insentif Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original

sampel dari Insentive Kerja sebesar 0,101 ini berarti apabila Insentive Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan belum tentu secara nyata akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Variabel Insentif Kerja didukung oleh indikator Insentif dalam bentuk Uang Bonus, Komisi, Profit Share, Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial (rumah dinas, kesehatan, Biaya pindah, Cuti dengan tetap gaji, beasiswa untuk pengembangan SDM), pemberian tanda jasa atau penghargaan medali dan pemberian piagam penghargaan dan Ucapan terima kasih secara resmi atau formal atau informal dan memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Motivasi Kerja Pegawai yang didukung oleh indikator kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun, karyawan ingin diterima keberadaannya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang, dan karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada tidak ada pengaruh signifikan antara insentive kerja terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dugaan sementara mengenai terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Motivasi Kerja sebesar 0,389 ini berarti apabila Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Variabel Motivasi Kerja didukung oleh indikator Kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak, Karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun, karyawan ingin diterima keberadaannya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang, dan karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang didukung oleh indikator memiliki kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, memiliki jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, memiliki luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, memiliki keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Penelitian yang membahas masalah hubungan antara motivasi dengan kinerja antara lain: (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., 2020), (Ardianti et al., 2018), (Solikah et al., 2016), (Hermawan, 2015), (Nurul Qomariah & Setyowati, 2020), (Sya'roni et al., 2018), (Sumowo, 2017), (Hanafi & Abadi, 2018), (Priyono et al., 2018b), (Adha et al., 2019), (Nurul Qomariah, Hermawan, et al., 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Dugaan sementara mengenai terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji dari penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,254 ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai

melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil pengujian menunjukkan apabila Variabel Gaya Kepemimpinan didukung oleh indikator memiliki kemampuan menyusun bagian kerja, hubungan kerja yang luas dengan instansi lain, memiliki tujuan yang pasti dalam memimpin perusahaan, tingkat kepercayaan dalam memimpin organisasi sangat baik, memiliki kemampuan dalam pengambilan gagasan, dan tingkat kepedulian terhadap bawahan cukup tinggi. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang didukung oleh indikator memiliki kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, memiliki jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, memiliki luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, memiliki keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Melalui Motivasi Kerja pegawai yang didukung oleh indikator kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun, karyawan ingin diterima keberadaannya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang, dan karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Dugaan sementara mengenai terdapat pengaruh insentif kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,469 > 0,05$. Ini berarti bahwa Insentive Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Nilai original sampel dari Insentive Kerja sebesar 0,040 ini berarti apabila Insentive Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata tidak akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil pengujian menunjukkan apabila Variabel Insentif Kerja didukung oleh indikator Insentif dalam bentuk Uang Bonus, Komisi, Profit Share, Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial (rumah dinas, kesehatan, Biaya pindah, Cuti dengan tetap gaji, beasiswa untuk pengembangan SDM), Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali dan Pemberian piagam penghargaan dan Ucapan terima kasih secara resmi atau formal atau informal dan memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu. Apabila hasil uji meningkat tidak selalu memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang didukung oleh indikator memiliki kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, memiliki jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, memiliki luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, memiliki keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Melalui Motivasi Kerja pegawai yang didukung oleh indikator kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun, karyawan ingin diterima keberadaannya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang, dan karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara insentif kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini tidak diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja.

2. Hasil uji menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja.
3. Hasil uji menyatakan bahwa Insentive Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Insentive Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
4. Hasil uji menyatakan bahwa Insentive Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Insentive Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan belum tentu secara nyata akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja.
5. Hasil uji menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.
6. Hasil uji menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Apabila Gaya Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.
7. Hasil uji menyatakan bahwa Insentive Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Apabila Insentive Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata tidak akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Saran

Bagi pengembang ilmu pengetahuan hendaknya terus menggali potensi-potensi yang bersifat positif maupun negatif dalam dinamika kinerja pegawai. Mengingat pentingnya Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dalam kinerjanya akan menentukan eksistensi sebuah organisasi, diharapkan dengan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening akan lebih sempurna dan lebih lengkap lagi bagi kemajuan suatu instansi atau perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis sebaiknya menambahkan variabel baru yang belum dimasukkan dalam penelitian ini misalnya budaya organisasional, kepuasan kerja, disiplin kerja dan sebagainya. Selain itu diharapkan untuk menambah jumlah responden dalam penelitian tersebut yang bertujuan untuk menyempurnakan penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengetahui komponen - komponen apa saja yang berpengaruh pada kinerja dan masalah apa yang ada serta bagaimana seharusnya mereka mengatasi masalah – masalah yang sedang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1 (2019): 47-62.

- 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>
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia*, Sumber Daya Manusia, Gholia. Indonesia, Jakarta.
- Amrulah, M. Y., & DS, A. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo, *Jurnal IQTISHA Dequity Vol. 1, No 1, Tahun 2019*, ISSN: 2622-6367 (ONLINE).
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012* hlm. 173-184.
- 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.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artiantyo Wirjo Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid. "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) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org // Volume 8 Issue 09 Series. II // September 2019 // PP 46-52*
- Aswandi Idris, Firdaus, Rachmad; Nakagoshi, Nobukazu. 2013. sustainability assessment of humid tropical watershed: a case of Batang Merao watershed, Indonesia. *Procedia Environmental Sciences*, 20, 722-731.
- 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>
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). *Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. International Journal of Advanced Research*, 15(4), 587-599.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.
- 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.
- Basori, M. A. N., Prahayawan, W., & Kamsin, D. (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*, 1(2).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Catur Bagus Purnama, Farhanuddin Jamanie, Heryono Susilo Utomo Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda, *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2019, 7 (3): 369-379 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id

- 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.
- Chandrasekar. 2011. Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Demirhan, B. S., Gezginci, E., & RN, S. G. (2020). The Effect of Leadership Behaviours of Nurse Managers on Nurses ' Work Motivation. *International Journal of Caring Sciences*, 13(1), 381–391.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Faizal, Riza, Maman Sulaeman, and Ismayudin Yulizar. "Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *eBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting* 5.1 (2019): 11-21.
- Febiningtyas, Rista Eka Rachim dan Diah Ekaningtias 2014. *The Effect Of Leadership, Motivation, And Work Discipline On The Employees' Performance Of Finance Section In The Regional Working Unit In Tulungagung Regency. The Indonesian Accounting Review Vol. 4, No. 2, July 2014, pages 97 – 106.*
- Fonseca, L., & Costa, D. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10, 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso. *Mitra Sains*, 5(2), 58–66.
- Gamal, N. L., Taneo, S. Y. M., & Halim, L. (2018). *Job Satisfaction As A Mediation Variable In The Relationship Between Work Safety And Health (K3) And Work Environment To Employee Performance. International Journal of Advanced Research* 16(3), 486-493.
- Ghozali, 2011. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS* . Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Gibson James I, 2018, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta
- Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewel, Lucky Dotulong 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 1978 – 1987 ISSN 2303-1174*
- Graha, A. N. (2005). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Gatra Mapan Malang). *Modernisasi*, 1(2), 75–93.
- Hanafii, 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.
- 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.

- 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>
- 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.
- 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>
- Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, Y. (2017). *The Training And Competence Effect Of Pt Batik Trusmi Cirebon's employee Performance. International Journal of Advanced Research*, 15(2), 346-354.
- Iman, N., & Lestari, W. (2019). The effect of leadership on job satisfaction , work motivation and performance of employees : Studies in AMIK Yapennas Kendari. *African Journal of Business Management*, 13(14), 465–473. <https://doi.org/10.5897/AJBM2019.8794>
- Ismawati, Ida 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. e – Jurnal Riset Manajemen; Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Istanti, E., Gs, A. D., Budiando, 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.
- Khaliq, M., Usman, A., & Ahmed, A. (2021). Effect of Leadership Style on Working Culture and Employees Motivation. *The Journal of Educational Paradigms*, 03(01), 166–170. <https://doi.org/10.47609/0301052021>
- Kiswanto, Muhammad Heri. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Kristine, Erlene (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 2 Desember 2017. Universitas Pancasila*
- Kurniawan, Donatus Adi; Guswandi & Sodikin 2018. *The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinan Amity. International Journal Of Research Science & Management. ISSN: 2349-5197 Impact Factor: 3.765*
- 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>
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior , Motivasi. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Kurniawan, Resa Adji, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. "Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS 4.2 (2019): 148-160*.
- Lia Wati, Diah Ayu. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta. thesis, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Lisdiansyah, Ajeng Putri, and Sadikun Citra Rusmana SE. Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Amaroossa Bandung. Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2017.

- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573-586.
- M. Alhudhori, Evi Adriani, M. Zahari MS, Albetris Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Indonesia *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), September 2019, pp.177-185
- M. Rahmaditya Pratama, Moch. Al Musadieg, Maria Goretti Wi Endang NP 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 25 No. 2 Agustus 2015, hlm. 1-6.
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Maslichan, & Sekolah. (2013). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMODERASI KECERDASAN EMOSIONAL (Studi Kasus Pada Guru TK Di Kecamatan Rembang). *POTENSIO*, 18(2), 108-117.
- 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
- Muhammad Miranda Firdaus D (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Muhammad Reyza Pratama Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Panen Jaya Sepasang Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya (2018).
- Murgianto, S. S. Suhermin. 2016. *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java*. *International Journal of Advanced Research*, 3(378-396), 378-396.
- 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>
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). *Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction*. *International Journal of Advanced Research*, 16(4), 645-653.
- Nursaid, dkk. "Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees." *Procedia of Social Sciences and Humanities 1.1 (2019): 7-7*.
- Pamela, A.O., & Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- 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>
- Pradana, Mahir. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol 2 No. 1 Tahun 2015.
- Prakoso, R. D. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- 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>

- 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>
- Putri, Tenti. 2016. Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota. Tugas Akhir Program Magister Universitas Terbuka
- 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>
- 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>
- Qomariah, Nurul, Friyanti, D., & Budisatoto, E. (2020). The Impact of Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance. In *International Journal of Engineering Research and Technology* (Libk. 13, Zenbakia 8). <http://www.irphouse.com>
- Qomariah, Nurul, 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.
- Qomariah, Nurul, Warsi, W., & Sanosra, A. (2020). How to Improve Vocational Teacher Performance ? *Indonesian R Summit*, 149–162.
- 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>
- 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>
- Raden Yohanes Luhur. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk *Jurnal OE*, Volume VI, November No. 3, 2014, hlm. 327-344.
- Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani 2018. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2, September 2018, hlm. 307-316. e-ISSN:2548-9909
- 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. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 133-149.
- Regina Aditya Reza. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, (*Jurnal Ekonomi Riset*, Vol.3, No.3, mEI 2017, ISSN: 2474-0655, Hal. 12.
- 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>
- Sanny, L., & Kristanti, S. 2012. Pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing* Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69.
- Sappe, S., Rante, Y., Tuhumena, R., & Bharanti, B. E. (2016). Effect of Leadership on Employee's Performance Mediated by Cultural Organization, Work Commitment and Motivation. *Journal of Economics and Behavioral Studies* (ISSN:, 8(2), 101–107.

- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *E-Jurnal Manajemen*,
- 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>
- Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan Stain Purwokerto. *Jurnal Pro Bisnis*, 6(1), 19.
- Siagian, M. (2018). EFFECT OF LEADERSHIP , TRAINING , AND HUMAN RESOURCES COMPETENCY TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 92–102.
- Sitti Marhumi dan Hardianto Setyo Nugroho 2018. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran *Jurnal Economix Volume 6 Nomor 2 Desember 2018*. hlm. 183-194.
- Slameto, Sulasmono, B. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38–47. <http://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718/3708>
- 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).
- 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.
- Stoner, James A. F. 2012. *Manajemen*. Prentice-Hall.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujiati, S., Ma'arif, M. S., & Najib, M. (2017). *The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center-National Institute Aeronautics And Space. International Journal of Advanced Research*, 15(2), 229-237.
- Sulistiyawati, Nanik; Fasochah dan Darsono. 2016. Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi
- Sulistyo, B., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (Plpg), Kedisiplinan Guru , Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja. *journal of Management*, 2(2).
- Sumiaty, R. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. *Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.99>
- 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 seja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2, 49–60.
- 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.
- Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) *The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, ISSUE 7, JULY 2018 ISSN 2277-8616*.
- Trianto, Ary dan Toto Sugiharto S 2010. *Effect Of Compensation, Discipline, And Work Motivation On Employee Productivity Of Pt Kukdong International. Undergraduate Program, Journal of Economics, 2010 Gunadarma University*.

- Trianto, Ary dan Toto Sugiharto S 2010. *Effect Of Compensation, Discipline, And Work Motivation On Employee Productivity Of Pt Kukdong International. Undergraduate Program, Journal of Economics, 2010 Gunadarma University*
- Triastuti, Neni, and Fahmi Sulaiman. 2015 "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan." Diss. Perpustakaan Politeknik LP3I Medan.
- Trijanuar, H. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).
- Triono, W. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN"VETERAN"YOGYAKARTA).
- Triyanto, A. Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116413.
- 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)
- Veronica Aprillia. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang.
- Veronica Aprillia. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang.
- Wiguna, I. D. G. E. C. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI AREA BALI SELATAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2527–2543.
- Wijaya, H., & Susanty, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Wijianto, W., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2020). How To Improve Employee Performance At The Forest Service. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9(8), 256–264. www.ijstr.org
- Yamali, F. R. 2017. Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di provinsi jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213-222.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.