

PERAN ANALISIS JABATAN, EVALUASI JABATAN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Eko Budianto¹, Abadi Sanosra², Ni Nyoman Putu Martini G³,
Nurul Qomariah⁴.

Universitas Muhamamadiyah Jember¹²³⁴

Email: budiantoeko63@yahoo.co.id, abadisanosra@unmuhjember.ac.id,
ninyomanputu@unmuhjember.ac.id, nurulqomariah@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan indikator dari kinerja organisasi. Jika kinerja pegawai baik maka secara tidak langsung kinerja organisasi juga baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji dampak analisis jabatan, evaluasi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Seluruh pegawai pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 61 orang dijadikan sebagai populasi dan sekaligus sampel penelitian. Untuk mendiskripsikan responden maka menggunakan analisis deskriptif. Untuk menguji kusioner penelitian digunakan analisis uji validitas dan reliabilitas. *Structural Equation Model (SEM)* dengan WarpPLS 5.0. digunakan sebagai alat untuk menguji hipotesis penelitian. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa variabel analisis jabatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel evaluasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Employee performance is an indicator of organizational performance. If employee performance is good, indirectly the organization's performance will also be good. The aim of this research is to determine and test the impact of job analysis, job evaluation and work motivation on employee performance at the Bondowoso Regency Regional Secretariat. All 61 employees at the Bondowoso Regency Regional Secretariat were used as the population and also the research sample. To describe respondents, descriptive analysis is used. To test the research questionnaire, validity and reliability test analysis was used. Structural Equation Model (SEM) with WarpPLS 5.0. used as a tool to test research hypotheses. The findings from this study are that the employee position analysis variable has a significant effect on employee performance. Job evaluation variables have a significant effect on employee performance. Variable work motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Job Analysis, Job Evaluation, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat maka semua perusahaan ataupun organisasi harus bergerak cepat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan kumpulan dari kinerja individu yang masuk dalam organisasi

tersebut. Dengan demikian maka seluruh kinerja pegawai itu merupakan kinerja dari organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai dapat menjadi indikator dari kinerja organisasi (Umam 2012). Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga akan baik. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Peningkatan kinerja perusahaan ini berlaku bagi perusahaan milik pemerintah maupun milik swasta.

Kinerja merupakan hasil kerja setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Qomariah 2020). Kinerja karyawan atau perstasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang sudah dikerjakan oleh karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang sudah diberikan kepada karyawan (A. . A. P. Mangkunegara 2017). Kinerja karyawan bisa meningkat dan juga bisa menurun tergantung dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja dapat meningkat karena beberapa faktor seperti analisis jabatan, evaluasi jabatan dan motivasi.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu analisis jabatan. Analisis jabatan merupakan suatu penelaahan secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan/jabatan, untuk memperoleh manfaat dari penelaahan tersebut. Menurut (A. A. P. Mangkunegara 2018), analisis jabatan adalah cara yang sistematis untuk menganalisis persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih dapat melakukan pekerjaan. Perusahaan yang melakukan analisis jabatan dengan baik maka akan menghasilkan sumberdaya manusia yang siap melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang sudah diperintahkan oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Arismunandar and Khair 2020), (Anggraini, Afifuddin, and Hayat 2020), (Wiranda and Purba 2020) menyatakan bahwa analisis jabatan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang lain yaitu yang dilakukan oleh : (Mamonto, Syarifuddin, and Hasanuddin 2021), (Rahayu, Nadeak, and Supriyadi 2022), (Rahayu, Nadeak, and Supriyadi 2022) menyatakan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang juga dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan atau penilaian jabatan adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan lain yang ada dalam satu perusahaan.. Evaluasi jabatan adalah prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif dari jabatan-jabatan. Meskipun terdapat beberapa pendekatan yang berlainan, masing-masing mempertimbangkan kewajiban-kewajiban, tanggungjawab-tanggungjawab, dan kondisi-kondisi kerja jabatan (Davis and Newstorm 2008). Jabatan dalam suatu organisasi perlu dievaluasi agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang sudah direncanakan. Penelitian tentang hubungan evaluasi jabatan dengan kinerja pegawai masih belum banyak yang melakukan penelitian. Oleh karena itu pentingnya penelitian ini dilakukan.

Faktor motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengertian motivasi bisa diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan (Azhad, Anwar, and Qomariah 2015). Sedangkan (Hasibuan 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal

mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan (Robbins and Coulter 2012). Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja biasanya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja pada suatu perusahaan. Beberapa penelitian tentang motivasi yang dihubungkan dengan kinerja sudah banyak antara lain dilakukan oleh: (Rina and Perdana 2017), (Qomariah et al. 2020), (Achmad 2016), (Rantesalu, Mus, and Arifin 2017), (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019), (Wiryawan, Risqon, and Noncik 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang lain yang juga membahas masalah motivasi dengan kinerja yaitu (Azis 2021), (Riantoko, Sudibya, and Sintaasih 2017), (Yogaswara, Musadieq, and Ruhana 2014), (Ivan and Rizal 2022), (Sundari and Rifai 2020), (Fachreza, Musnadi, and Majid 2014), (Habba et al. 2017) yang menyatakan bahwa kinerja dapat meningkat diakibatkan oleh motivasi bekerja karyawan. Penelitian yang lain yang juga membahas masalah motivasi dapat meningkatkan kinerja yaitu (Wibowo and Putra 2016), (Changgriawan 2017), (Margahana, Haryono, and EQ 2018), (Nurnanigsih and Wahyono 2017), (Rumijati 2020), (Afriadie, Mukhlis, and Majid 2017).

Yang menjadi objek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso Setiap organisasi baik pemerintah dan swasta pasti memiliki permasalahan dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan kinerja organisasi. Adapun masalah yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah di Kabupaten Bondowoso disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Identifikasi Tataran Permasalahan

No	Permasalahan Yang Dihadapi	Indikator Yang Digunakan	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Permasalahan Pada Kebijakan	Reformasi birokrasi	77,50	65,00
		Kualitas pelayanan publik.	79,50	79,50
		Sistem akuntabilitas keuangan	100,00	90,00
		Tata kelola pemerintahan	3,22	3,22
2.	Permasalahan Pada Program	Peningkatan kualitas rumusan kebijakan	100,00	100,00
		Sosialisasi ketentuan di bidang cukai	100,00	100,00
		Peningkatan kualitas rumusan kebijakan	100,00	90,00
3.	Permasalahan Teknis Operasional Kegiatan	Tingkat kesadaran SKPD terkait pemenuhan dokumen IKK	100,00	100,00
		Pencapaian <i>good governance</i>	100,00	80,00
		Keterbatasan SDM	100,00	70,00
		Tingkat efektif dan efisien kelembagaan	100,00	80,00
		Optimalisasi penyelenggaraan acara keprotokolan.	100,00	90,00

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1 maka terlihat bahwa masih belum optimal dalam menjalankan tugas yang harus dikerjakan. Belum mencapai target terkait dengan tugas dan fungsi pelayanan yang dilaksanakan. Dengan demikian maka penelitian ini perlu dilakukan agar permasalahan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Bondowoso dapat diatasi dengan menghubungkan konsep analisis jabatan, evaluasi dan

motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian maka tujuan daripada penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh analisis jabatan, evaluasi jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Bondowoso. Sedangkan penelitian ini juga memiliki keterbaruan yaitu dengan memasukkan variabel evaluasi jabatan yang dihubungkan dengan kinerja pegawai yang masih belum ada penelitian yang dilakukan.

KAJIAN TEORI

Analisis Jabatan

Menurut (Nawawi 2011), analisis jabatan merupakan informasi mengenai jabatan yang terdapat dalam suatu organisasi yang meliputi tugas apa saja yang harus dikerjakan serta wewenang yang juga menjadi tanggung jawab dari setiap individu yang nantinya menduduki jabatan tersebut.

Evaluasi Jabatan

Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara 2016), evaluasi jabatan merupakan evaluasi yang dilakukan pada jabatan tertentu yang nantinya akan menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi dalam menjabarkan jabatan apa saja yang ahrus ada dalam suatu organisasi.

Motivasi Kerja

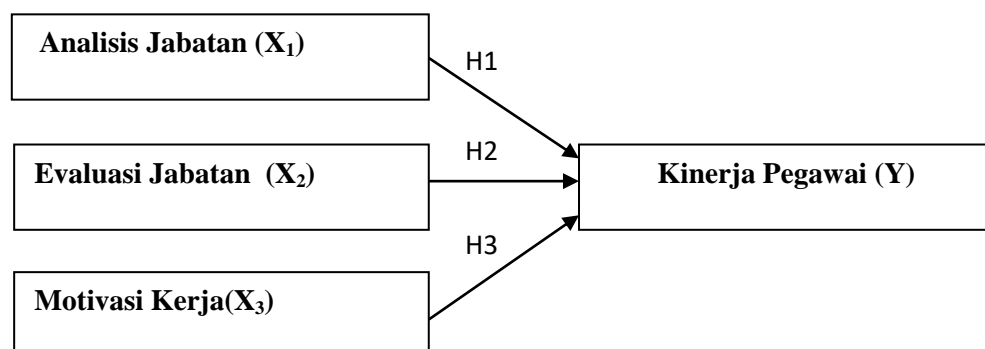
Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup (Qomariah 2020). Motivasi juga merupakan faktor yang memberikan harapan, yaitu kerja keras dalam mencapai prestasi diharapkan dengan prestasi dapat memberikan hasil demi kepentingan aktivitas yang dilakukan (Handoko 2015).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam periode tertentu dalam suatu organisasi (Hasibuan 2018). Performance atau kinerja juga dapat diartkan sebagai hasil atau keluaran dari satu proses dari suatu kegiatan yang akan menghasilkan luaran (Masram and Mu'ah 2015).

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian Yang Dikembangkan

1. Analisis jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Evaluasi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso yang jumlah adalah sebanyak 61 orang. Semua pegawai yang berjumlah 61 orang ini digunakan sebagai sampel penelitian semuanya. Dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Analisis deskripsi, uji validitas dan uji reliabilitas data, serta uji hipotesis digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data**

Uji validitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji apakah terdapat kesesuaian setiap indikator yang digunakan. Untuk mengukur uji validasi digunakan kriteria faktor loadings yang nilainya harus lebih dari 0,70. Untuk uji reliabilitas data dilakukan dengan tujuan apakah instrumen penelitian menyajikan pengukuran yang selalu konsisten tanpa ada bias. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas data penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian

Indikator Penelitian	Nilai Faktor Loading Analisis Jabatan	Nilai Faktor Loading Evaluasi Jabatan	Nilai Faktor Loading Motivasi Kerja	Nilai Faktor Loading Kinerja Pegawai	Nilai Alpha Cronbch
Indikator untuk X1.1	0.82	0.39	-0.53	0.24	
Indikator untuk X1.2	0.84	0.20	-0.38	-0.07	0.81
Indikator untuk X1.3	0.82	-0.33	0.30	-0.20	
Indikator untuk X1.4	0.82	-0.36	0.17	0.43	
Indikator untuk X1.5	0.77	0.18	0.76	-0.70	
Indikator untuk X2.1	0.41	0.78	0.01	-0.60	
Indikator untuk X2.2	0.04	0.81	0.32	0.01	0.79
Indikator untuk X2.3	-0.14	0.76	-0.14	0.20	
Indikator untuk X2.4	-0.32	0.74	-0.02	0.31	
Indikator untuk X2.5	-0.07	0.78	-0.22	0.16	
Indikator untuk X3.1	-0.36	-0.50	0.72	0.69	
Indikator untuk X3.2	0.01	0.67	0.72	-0.03	0.76

Indikator untuk X3.3	0.54	0.51	0.72	-0.88	
Indikator untuk X3.4	-0.14	-0.10	0.70	0.11	
Indikator untuk X3.5	-0.04	-0.59	0.71	0.11	
Indikator untuk Y1.1	0.54	0.44	0.49	0.71	0.73
Indikator untuk Y1.2	0.21	0.31	-0.31	0.71	
Indikator untuk Y1.3	-0.32	-0.87	0.44	0.77	
Indikator untuk Y1.4	-0.18	-0.13	0.01	0.78	
Indikator untuk Y1.5	-0.10	0.32	-0.43	0.76	

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 5
Nilai Koefisien Variabel Penelitian

No	Pengaruh Antar Variabel	Nilai Koefisien	Nilai p	Kesimpulan
1.	Analisis Jabatan → Kinerja Pegawai	0,426	Less than 0,001	H1 Diterima
2.	Evaluasi Jabatan → Kinerja Pegawai	0,384	Less than 0,001	H2 Diterima
3.	Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,219	Less than 0,001	H3 Diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

PEMBAHASAN

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki nilai koefisien sebesar 0,426 dengan p -value sebesar 0.001 yang lebih kecil dari α ($0.001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah yang sudah dilakukan oleh : (Umar, Yusniar, and Abdullah 2021), (Arismunandar and Khair 2020), (Rahayu, Nadeak, and Supriyadi 2022), (Wiranda and Purba 2020), (Mamonto, Syarifuddin, and Hasanuddin 2021) yang menyatakan bahwa analisis jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Evaluasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki nilai koefisien sebesar 0,384 dengan p -value sebesar 0.001 yang lebih kecil dari α ($0.001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan evaluasi jabatan terhadap kinerja pegawai. Evaluasi jabatan harus dilakukan agar jabatan yang sudah ada dapat memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,219 dengan p -value sebesar 0.001 yang lebih kecil dari α ($0.001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah yang dilakukan oleh: (Angesty 2019), (Julingrum and Sudiro 2013), (Anggrainy, Darsono, and Putra 2017), (Harahap and Khair 2020), (Hasanah 2020), (Fadly 2017), (Marlinda, Yamali, and MS 2021), (Muhammad Arifin 2015), (Abusama et al. 2017), (Sujana 2012) yang menyatakan bahwa motivasi berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian lain yang juga sejalan yaitu: (Utomo, Qomariah, and Nursaid 2019), (Sriwidodo and Haryanto 2010), (Basalamah 2017), (Zubaidah 2016), (Prahiawan, Sultan, and Tirtayasa 2017), (Indarti 2018), (Parashakti, Fahlevi, and Ekhsan 2020), (Rahim, Syech, and Zahari 2017), (Supriadi, Suharto, and Sodikin 2018), (Qomariah et al. 2022), (Priyono, Qomariah, and Winahyu 2018), (Qomariah, Estiningsih, and Martini 2022), (Wahyudi, Susbiyani, and Qomariah 2021), (A. Kurniawan, Sanosra, and Qomariah 2023), (Triasmawan, Qomariah, and Hermawan 2023), (Mu'ah et al. 2023), (Sari, Qomariah, and Setyowati 2020), (Maryani, Nurhadi, and Adnan 2022), (Wiradyatmika 2022), (Manese, Adolfina, and Walangitan 2020), (Prakoso, Astuti, and Ruhana 2014), (Kumarawati, Suparta, and Yasa 2017), (Muhsin and Arifa 2018), (Atikah and Qomariah 2020), (Utomo, Qomariah, and Nursaid 2019), (Wijianto, Cahyono, and Qomariah 2020), (R. A. Kurniawan, Qomariah, and Winahyu 2019), (Ardianti, Qomariah, and Wibowo 2018), (Sari, Qomariah, and Setyowati 2020), (Liana and Irawati 2014), yang menyatakan bahwa motivasi berdampak terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka kesimpulan yang dapat diberikan untuk penelitian ini yaitu: 1) analisis jabatan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso; 2) Evaluasi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso; 3) Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, Muhammad, Murdifin Haming, Muh. Nasir Hamzah, and Ramlawati. 2017. "Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School Muhammad." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 19(10): 01–12.
- Achmad, Suryana H. 2016. "THE EFFECT OF COMPETENCY, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE JAYAKARTA HOTEL, BANDUNG, INDONESIA." *JBHOST* 2(1): 136–46.
<http://doi.wiley.com/10.1002/ceas.12013%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/317087330%0Ahttps://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/39127%0Ahttps://cris.brighton.ac.uk/ws/portalfiles/portal/4755978/Julius+Ojebode%27s+Thesis.pdf%0Ausir.salford.a>
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109 (August 29, 2020).
- Afriadie, Kurniawan, Yunus Mukhlis, and M. Shabri ABD. Majid. 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): 119–33.
- Angesty, Farandi. 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.
- Anggraini, Iga Rosa, Afifuddin, and Hayat. 2020. “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang.” *Jurnal Respon Publik* 14(1): 25–31.
- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. 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.
- Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. 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.
- Arismunandar, M Fizardian, and Hazmanan Khair. 2020. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 273–82.
- Atikah, Kamiliya, and Nurul Qomariah. 2020. “The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 6(2): 216–27.
- Azhad, M Naely, Anwar, and Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Azis, Addi. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* 2(1): 1–11. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/26/73>.
- Basalamah, Muhammad Syafi. 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): 148–53.
- Changgriawan, Garry Surya. 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>.
- Davis, Keith, and John W. Newstorm. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fachreza, Said Musnadi, and M. Shabri Abd Majid. 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>.
- Fadly, Nizamil. 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.
- Habba, Dahlan, Basri Modding, Muh. Jobhaar Bima, and Jamaluddin Bijang. 2017. “The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit.” *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* (ISSN 2455-2267) 7(1): 52.
<https://ideas.repec.org/p/osf/inarxi/rvmgy.html>.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 69–88.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404/3169>.
- Hasanah, Uswatun. 2020. “Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 5(2): 100–102.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indarti, Yanti Dwi. 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>.
- Ivan, Ong, and Alimuddin Rizal. 2022. “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 7(4).
<https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6804>.
- Juliningrum, Emmy, and Achmad Sudiro. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Emmy.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11(4): 665–76.
- Kumarawati, Raka, Gede Suparta, and Suryatna Yasa. 2017. “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita* 4(2): 63–75.
<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/224>.
- Kurniawan, Andriyas, Abadi Sanosra, and Nurul Qomariah. 2023. “Efforts to Increase Motivation and Performance Based on Employee Competency and Job Characteristics.” *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 06(07): 3153–62.
- Kurniawan, Resa Adji, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. 2019. “Dampak Organizational Citizenship Behavior , Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(2): 148–60.
- Liana, Yuyuk, and Rina Irawati. 2014. “Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya.” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 3(1): 17–34.
- Luthans, Fred, Brett C. Luthans, and Kyle W. Luthans. 2015. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach, 13th Ed.* North Carolina: Information Age Publishing, Incorporated.
- Mamonto, Sri Wanti, Andi Syarifuddin, and Rusdiyah Hasanuddin. 2021. “PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN KOTA MAKASSAR.” *Master of Management Jpurnal* 2(1): 267–84.
- Manese, Lemarchy E Sterina, Adolfinina Adolfinina, and Mac DB Walangitan. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.” *Jurnal EMBA* 8(3): 353–62. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30086>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. 53 PT. Remaja Rosdakarya. Bandung *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margahana, Helisia, Siswoyo Haryono, and Zainal Mufiasa EQ. 2018. “The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung.” *Journal of Resources Development and Management* 46(07): 1–10.
- Marlinda, Dewi, Fakhrul Rozi Yamali, and M Zahari MS. 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.
- Maryani, Maryani, Nurhadi Nurhadi, and Muhd Adrin Bin Adnan. 2022. “JOB MOTIVATION TOWARD OPTIMIZATION OF JOB SATISFACTION THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20(2): 254–62. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2770/1784>.
- Masram, Masram, and Mu’ah Mu’ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Zifatma.
- Mu’ah, Mu’ah et al. 2023. “The Role of HR Quality and Work Discipline in Improving the Motivation and Performance of District Court Employees.” *Budapest International Research and Critics Intitute Journal (BIRCI)* 6(3): 1378–88.
- Muhammad Arifin, H. 2015. “The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance.” *International Education Studies* 8(1): 38–45.
- Muhsin, and Nur Shinta; Arifa. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.” *Economic Education Analysis Journal* 7(1): 374–89. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888/10801>.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nurnanigsih, Siti, and Wahyono. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening." *Economic Education Analysis Journal* 6(2): 365–78.
- Parashakti, Ryani Dhyana, Mochammad Fahlevi, and Muhamad Ekhsan. 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: 259–67.
- Prahiawan, Wawan, Universitas Sultan, and Ageng Tirtayasa. 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): 149–58. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/3149/2393>.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, and Ika Ruhana. 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>.
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. 2018. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER." *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA* 4(2): 144. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1758> (August 29, 2020).
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris*. 1st ed. Jember: Pustaka Abadi. https://www.researchgate.net/publication/356291163_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Teori_Aplikasi_dan_Studi_Empiris.
- Qomariah, Nurul, Estiningsih, and Ni Nyoman Putu Martini. 2022. "The Influence of Leadership Style , Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency." *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 5(07): 1942–54. <https://ijefm.co.in/v5i7/12.php>.
- Qomariah, Nurul, Haris Hermawan, Nurul Habibatus Isnaini, and M Naely Azhad. 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): 2511–18.
- Qomariah, Nurul, Lusiyati Lusiyati, Nusaid Nursaid, and Ni Nyoman Putu Martini. 2022. "THE ROLE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE : WITH JOB SATISFACTION." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20(3): 608–28. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2841/1803>.
- Rahayu, Putri Munggarani, Banuara Nadeak, and Didit Supriyadi. 2022. "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pada Guru Dan Staf Honorer SMK Pertiwi Sukamandi." *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* 4(2): 118–27.
- Rahim, Abdul, Saiyid Syech, and Muhammad Zahari. 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): 133–49. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/25/29>.
- Rantesalu, Agustina, Abdul Rahman Mus, and Zaenal Arifin. 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.
- Riantoko, Ronny, I Gede Adnyana Sudibya, and Desak Ketut Sintaasih. 2017. “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara.” *Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3: 1145–76. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/7226>.
- Rina, Rina, and Aditya Halim Perdana. 2017. “Pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar.” *Jurnal Riset* 3(008): 88–100.
- Rivai, Veithzal, and Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. *Management*. eleventh e. Boston: Prentice Hall.
- Rumijati, Aniek. 2020. “Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan.” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 4(2): 226–45. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/4228/491>.
- Sari, Winda, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 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): 112–18.
- Sriwidodo, Untung, and Agus Budhi Haryanto. 2010. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 4(1).
- Sujana, Edy. 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.
- Sundari, Sri, and Achmad Zaki Rifai. 2020. “Dampak Motivasi , Kompetensi , Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan.” *Jurnal Administrasi Kantor* 8(2): 199–208. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/1456/1246>.
- Supriadi, Acep Dedi, Suharto Suharto, and 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)*: 325–36. <https://online-journal.unja.ac.id/JES/article/view/4606/8721>.
- Triasmawan, Dimas Risna, Nurul Qomariah, and Haris Hermawan. 2023. “The Role of Leadership Style and Motivation in Improving Employee Performance of Village Owned Enterprises.” *Budapest International Research and Critics Intitute Journal (BIRCI)* 3(1): 2023.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua*. Bandung: Pustaka Setia.

- Umar, Nyak, Cut Yusniar, and Abdullah Abdullah. 2021. "Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Pidie." *Jurnal Real Riset* 3(3): 286–97. <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR/article/view/509%0Ahttp://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR/article/download/509/512>.
- Utomo, Artiantyo Wirjo, Nurul Qomariah, and 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).
- Wahyudi, Hermawan, Arik Susbiyani, and Nurul Qomariah. 2021. "Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten" *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 11(2): 108–23. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4270>.
- Wibowo, Mada Adi, and Yanuar Surya Putra. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga." *Among Makarti* 9(17): 1–20.
- Wijianto, Wijianto, Dwi Cahyono, and Nurul Qomariah. 2020. "How To Improve Employee Performance At The Forest Service." *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH* 9(8): 256–64. www.ijstr.org.
- Wiradyatmika, Anak Agung GA. 2022. "Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Kabupaten Badung." *Jurnal Satyagraha* 05(01): 30–36. <http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/353/300>.
- Wiranda, Alfika, and Johannes Purba. 2020. "Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar." *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 2(1): 31–39.
- Wiryawan, Tri Wahyu, Risqon Risqon, and Nyimas Noncik. 2020. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA (EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON MOTIVATION AND DISCIPLINE AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE)." *EKOMABIS* 01(01): 59–78. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9659>.
- Yogaswara, Frihasta, Mochammad Al Musadieq, and Ika Ruhana. 2014. "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja (Survei Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9(1): 1–8. <http://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/view/79/82>.
- 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>.