

Kepemimpinan dan Insentif Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Nursaid*, Estiningari, Ni Nyoman Putu Martini, Nurul Qomariah

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

Email korespondensi: nursaid@unmuhember.ac.id

Abstrak

Untuk meningkatkan kinerja organisasi maka perlu memperhatikan kinerja dari para pegawainya. Kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus karena pegawai merupakan sumberdaya manusia yang memiliki sifat yang beraneka ragam sehingga perlu ada perhatian khusus untuk sumberdaya yang satu ini. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji kembali pengaruh dari pada variable kepemimpinan dan insentif kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BPD) Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 101 pegawai Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BPD) Banyuwangi. Penentuan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampelnya pun berjumlah 101 pegawai. Analisis deskriptif statistik dilakukan untuk mengetahui diskripsi responden dalam penelitian ini. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kuisioner dalam penelitian agar valid dan reliabel. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini maka digunakan alat analisis yang berupa PLS (Partial Least Square) dengan program aplikasi Smart PLS. Setelah dilakukan analisis maka hasilnya adalah bahwa: kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Insentif kerja yang diperoleh pegawai tidak memiliki terhadap motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Insentif kerja yang dimiliki pegawai ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BPD) Banyuwangi.

Kata kunci: kepemimpinan dalam organisasi, insentif kerja pegawai, motivasi kerja pegawai, kinerja pegawai.

Abstract

To improve organizational performance, it is necessary to pay attention to the performance of its employees. Employee performance needs special attention because employees are human resources who have diverse characteristics so that special attention needs to be given to this one resource. This study aims to re-examine the effect of the leadership variables and work incentives on employee motivation and performance at the Banyuwangi Regional Revenue Agency (BPD). The population in this study amounted to 101 employees of the Banyuwangi Regional Revenue Agency (BPD). Determination of the research sample using a saturated sample so that the number of samples amounted to 101 employees. Statistical descriptive analysis was conducted to determine the respondent's discussion in this study. Validity and reliability tests were carried out to test the questionnaire in the study to be valid and reliable. To test the hypothesis in this study, an analytical tool in the form of PLS (Partial Least Square) is used with the Smart PLS application program. After doing the analysis, the result is that: leadership in an organization has an influence on work motivation. The work incentives obtained by employees do not have an impact on employee work motivation. The leadership style of a leader has a significant effect on employee performance. Work incentives owned by employees turned out to have an effect on employee performance. The work motivation of employees has a significant effect on employee performance at the Banyuwangi Regional Revenue Agency (BPD).

Keywords: leadership in the organization, employee work incentives, employee work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Badan yang mengurus pendapatan dalam suatu dinas di pemerintahan adalah Badan Pendapatan Daerah atau BAPEDA yang memiliki kedudukan, tugas, dan fungsi melakukan penyusunan kebijakan teknis di bidang pendapatan daerah. Kabupaten Banyuwangi yang terletak di wilayah timur Pulau Jawa ini juga memiliki badan yang mengurus pendataan daerah. Bapeda Kabupaten Banyuwangi ini merupakan salah satu badan yang berada pada naungan pemerintah Kabupaten bayuwangi. Bapeda ini mempunyai tugas antara lain untuk pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknik di bidang pendapatan daerah. Pendapatan dari Bapeda ini biasanya berasal dari pajak daerah dari berbagai unit usaha seperti pajak restoran, pajak hiburan, pajak reklame, pajak PJU, pajak parkir, pajak air dan tanah, pajak mineral bukan logam, pajak PBB, pajak pedesaan, dan pajak lain². Selama 2 tahun terakhir yaitu tahun 2019 s/d 2020 perolehan pendapatan yang berasal dari pajak untuk Kabupaten Banyuwangi mengalami fluktuasi yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perolehan Pajak Perolehan Bapeda Pemkab Banyuwangi

No	Nama Pajak	2019	2020
1	Hasil Pajak dari Restoran	13.094.098.106,00	9.676.169.860,00
2	Hasil Pajak dari Hiburan	22.786.997.632,00	17.545.794.505,00
3	Hasil Pajak dari Reklame	3.616.158.078,00	1.656.294.917,00
4	Hasil Pajak dari Penerangan jalan	3.613.029.463,00	3.293.846.325,00
5	Hasil Pajak dari Parkir	73.893.893.697,00	75.702.376.081,00
6	Hasil Pajak dari Air Tanah	1.449.010.325,00	814.753.360,00
7	Hasil Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan	1.477.964.962,00	1.793.865.695,00
8	Hasil PBB dari Perdesaan dan Perkotaan	687.197.329,00	250.836.319,00
9	Hasil dari Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan	41.981.796.356,39	42.336.103.568,00
	Jumlah Perolehan Pajak	34.234.881.134,39	38.532.904.294,00

Sumber: Bapeda Kabupaten Banyuwangi 2021.

Pada Tabel 1, disajikan data perolehan pajak Kabupaten Bayuwangi selama periode 2019 s/d 2020. Berdasarkan data pada Tabel 1, maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi fluktuasi data yang berupa penurunan yang terdapat pada beberapa sektor pendapatan pajak dari tahun-tahun periode pajak sebelumnya. Penurunan perolehan pajak ini bisa jadi diakibatkan oleh menurunnya produktifitas kerja para pegawai. Penurunan produktifitas dari ASN ini bisa jadi juga disebabkan karena adanya peraturan baru. Peraturan baru yang berlaku pada Bapeda Pemkab. Banyuwangi yaitu terkait dengan pemberian insentif yang diterima oleh ASN selama periode tahun 2019 sampai dengan 2020. Peraturan Bupati Banyuwangi ini sangat memberi dampak terhadap rendahnya motivasi pegawai untuk berprestasi. Fenomena menurunnya produktifitas dari pegawai ini bisa jadi terlihat pada menurunnya hasil perolehan pajak selama ini. Oleh karena itu penting memperhatikan motivasi dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi agar kinerja terus meningkat. Peningkatan kinerja ini penting diperhatikan agar kinerja organisasi juga meningkat. Agar kinerja meningkat maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2018), kinerja bisa diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu biasanya dalam periode satu tahun. Menurut (Azhad et al., 2015), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan oleh pemimpinnya kepada pegawai tersebut atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang dimiliki oleh para pegawai tersebut. Dengan persamaan yang sama bahwa kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dimana pegawai itu bekerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian. Beberapa faktor yang perlu mendapatkan perhatian diantaranya: kepemimpinan yang dimiliki oleh organisasi, insentif kerja yang diberikan oleh organisasi dan motivasi kerja dari para pegawai.

Menurut (Qomariah, 2020), kepemimpinan merupakan upaya seseorang dalam memberikan contoh atau keteladanan dalam suatu organisasi. (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi itu bisa diartikan sebagai perilaku dan taktik yang berasal dari perpaduan antara falsafah, ketrampilan serta sifat dan sikap dari seorang pimpinan yang akan memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Dari pengertian tersebut maka kepemimpinan dalam suatu badan ataupun organisasi merupakan taktik atau strategi yang digunakan oleh seseorang dalam upaya mengarahkan dan mempengaruhi serta memotivasi dan mengendalikan bawahan atau anak buah untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab bawahan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Seorang pemimpin haruslah dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Jika seorang pemimpin dapat memberikan contoh yang baik maka para bawahannya akan mencontoh perilaku pemimpin yang baik tersebut. Begitu pula sebaliknya jika pemimpin memberikan contoh yang jelek maka tidak menutup kemungkinan anak buahnya juga akan melakukan hal yang tidak baik. Dengan demikian bisa diambil suatu kesimpulan bahwa dalam organisasi yang memiliki pemimpin yang dapat memberikan contoh baik kepada anak buahnya biasanya kinerja karyawannya akan baik juga. Dengan demikian bisa dipastikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Banyak penelitian yang membahas masalah hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Beberapa penelitian yang menghubungkan antara kepemimpinan dengan kinerja yang hasilnya positif dan berpengaruh yaitu dilakukan oleh : (Chandra et al., 2020), (Atikah & Qomariah, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari pada (Qomariah, Hermawan, et al., 2020), (Sumiaty, 2020), (Khan et al., 2021) hasilnya adalah bahwa kepemimpinan ternyata berdampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang juga membahas masalah hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja adalah yang dilakukan oleh (Ayuningtyas & Utami, 2019), (Paracha et al., 2012), (Wardani et al., 2017) yang hasilnya juga menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun penelitian daripada : (Qomariah, Warsi, et al., 2020), (Solikah et al., 2016), (Sya'roni et al., 2018), (Bentar et al., 2017) juga hasilnya positif dan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja. Penelitian (Belonio, 2012), (Novitasari et al., 2012), (Antoro, 2014), (Wiguna, 2015), (Zubaidah, 2016), (Priyanto, 2016), (Abusama et al., 2017), (Fadly, 2017), (Sapta & Sudja, 2018), (Raffie et al., 2018), (Priyono et al., 2018a), (Permana et al., 2019), (Hadiana & Maya Sari, 2019), (Angesty, 2019), (Listiani et al., 2020), (Sugiyatmi et al., 2016), (Hafifi et al., 2018), (Dolphina, 2012), (Qomariah, Hermawan, et al., 2020), (Andriani et al., 2018), (Yuniarti & Suprianto, 2020), (Pancasila et al., 2020) hasilnya juga positif dan menyatakan bahwa kepemimpinan ada hubungan yang positif dengan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh : (Sadariah, 2019), (Bahri et al., 2018), (Qomariah, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori tentang kepemimpinan dan kinerja maka hipotesis ketiga (H3) adalah: kepemimpinan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Insentif yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Handoko, 2010). Menurut (Sedarmayanti, 2011), insentif merupakan perangsang/pemicu yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) 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. Pegawai yang giat dalam bekerja biasanya dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sesuai dengan yang diarahkan oleh pimpinan. Penelitian (Dwijayanthi & Dharmadiaksa, 2013), (Sundari & Rifai, 2020) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian (Alam & Sudianto, 2021), (Ermawaty & Nugraheni, 2015), (Akib et al., 2021), (Nelson et al., 2021), (Ivan & Rizal, 2022b), (Alhudhori et al., 2019) juga menyatakan bahwa insentif kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan teori tentang insentif kerja dan kinerja maka hipotesis keempat (H4) adalah: insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Factor berikut yang dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi yaitu motivasi kerja pegawai. Menurut (Mu'ah, 2002), motivasi merupakan suatu kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi merupakan proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik, dengan demikian motif mendorong karyawan untuk bertindak (Sedarmayanti, 2017). Penelitian tentang hubungan motivasi dan kinerja sudah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh : (Sujana, 2012), (Prakoso et al., 2014), (Vidianingtyas & Putri, 2014), (Ahmad et al., 2014), (Achmad, 2016), (Rina & Perdana, 2017), (Anggrainy et al., 2017), (Afriadie et al., 2017), ((Kahpi et al., 2017), Rahim et al., 2017), (Gala et al., 2017), (Basalamah, 2017), (Hidayah & Tobing, 2018), (Indarti, 2018), (R. A. Kurniawan et al., 2019), (Soebyakto et al., 2019), (Utomo et al., 2019), (Parashakti et al., 2020), (Wijianto et al., 2020), (Sari et al., 2020), (Hardianto et al., 2020), (Istanti et al., 2020), (Marlinda et al., 2021), (Kurniawati & Tobing, 2019), (Riyadi, 2020), (Koni, 2018), (Ariono, 2017), (Komaling et al., 2016), (Hanafi & Abadi, 2018), (Firdaus et al., 2017), (Sumowo, 2017), (Hermawan, 2015), (Ermawaty & Nugraheni, 2015), (Atikah & Qomariah, 2020), (Qomariah et al., 2021), (Qomariah, Hermawan, et al., 2020), (Ingsih et al., 2021), (Sari et al., 2020), (Syaharudin et al., 2022), (Nilasari & Nisfiannoor, 2021), (Qomariah et al., 2022), (Priyono et al., 2018b), (Tahiri et al., 2022), (Qomariah, Warsi, et al., 2020), (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Setiawan & Qomariah, 2022) menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja antara lain dilakukan oleh : (Rantesalu et al., 2017), (Julianry et al., 2017), (Adha et al., 2019), (Changgriawan, 2017), (Hendrawijaya et al., 2019), (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Berdasarkan teori yang membahas masalah motivasi dan kinerja maka hipotesis kelima (H5) yaitu: motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

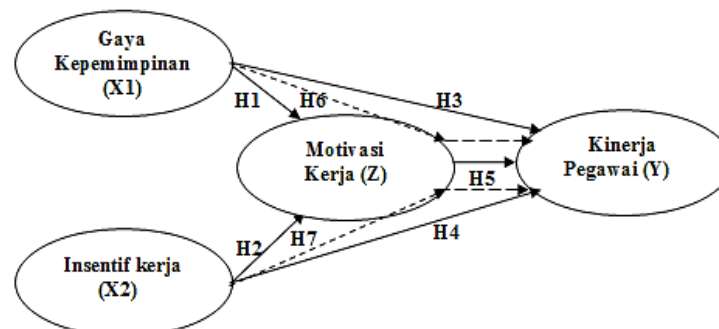
Dalam suatu organisasi dorongan untuk bekerja lebih giat penting mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi. Dorongan itu berarti motivasi kerja

daripada pegawainya. Beberapa factor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai antara lain: kepemimpinan dalam organisasi dan insentif yang diterima pegawai.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias dalam suatu organisasi (Soetjipto, 2008). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Kepemimpinan dalam suatu organisasi harus dapat memberikan suri tauladan yang baik kepada anak buahnya, karena anak buah yang dilihat dan di contoh adalah pemimpinnya. Oleh karena itu secara teori, jika pemimpin baik maka motivasi bekerja dari anak buahnya juga akan baik. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa penbeliti yaitu : (Iman & Lestari, 2019), (Siagian, 2018), (Demirhan et al., 2020), (Sappe et al., 2016), (Fonseca & Costa, 2020), (Khaliq et al., 2021), (Razali & Putra, 2015), (Bonaparte do Rêgo et al., 2017), (Pradana, 2015), (Timori Kansaki et al., 2021), (Harahap & Khair, 2020), (Afrizal, 2016) menghasilkan bahwa kepemimpinan yang dapat memberikan contoh akan dapat meningkatkan motivasi para pegawainya. Dengan demikian maka berdasarkan teori kepemimpinan dan motivasi kerja hipotesis pertama (H1) adalah: kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Insentif kerja merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai karena melakukan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai dengan SOP (Umar, 2005). Organisasi yang selalu memberikan insentif bagi pegawainya jika dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang sudah direncanakan biasanya akan menambah motivasi bekerja yang lebih giat lagi. Beberapa peneliti sudah melakukan pnelitian tentang hubungan antara insentif dan motivasi kerja antara lain: (Alhudhori et al., 2019), (Panambunan et al., 2018), (Utarindasari & Silitonga, 2021), (Pudjiastuti et al., 2022), (Kusuma et al., 2015), (Grahayudha et al., 2014), (Ivan & Rizal, 2022a), (Yogaswara et al., 2014) yang hasilnya yaitu bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja semakin baik. Dengan demikian maka hipotesis kedua (H2) yaitu insentif kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan terkait dengan fenomena yang terjadi pada pegawai yang bertugas pada Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi dan terdapatnya hasil penelitian yang masih kontroversi antara peneliti yang satu dengan yang lainnya terkait dengan tema penelitian yang membahas masalah kepeimpinan, insentif kerja yang dikaitkan dengan motivasi dan kinerja, maka tujuan daripada penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis kembali pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi yang dimiliki pekerja terhadap kinerja pegawai pada Bapeda Pemkab. Banyuwangi. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dalam memecahkan masalahnya menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang menggunakan populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan populasi pegawai yang bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 101 (seratus sepuluh) dan sekaligus dijadikan sampel. Dengan demikian sampelnya adalah sampel jenuh. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan kondisi responden yang digubnakan daam penelitian terkait dengan tingkat pendidikan dan usia responden. Alat ukur menggunakan kuisioner yang nantinya akan di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas data. Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini maka analisis yng digunakan yaitu analisis SEM dengan software Smart PLS versi 3.0. dengan model persamaan struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Untuk analisis deskriptif dari responden berdasarkan tingkat pendidikan terbagi dalam 4 kelompok yaitu yang terdiri atas tingkat SMP, SMA/SMK, Diploma dan Sarjana. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden (101 responden) bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi adalah responden yang berpendidikan S1 (53%), sedangkan responden yang paling sedikit adalah responden yang berpendidikan SMP (2%), SMA/SMK (40%), dan D3 (5%).

Berdasarkan usia responden, maka responden dalam penelitian ini terbagi menjadi empat (4) kelompok dari 101 responden, yang terdiri atas usia 20– 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan di atas 51 - 60 tahun. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu responden yang paling banyak adalah responden yang berusia diantara 20 s.d. 30 tahun sejumlah 29 (29%), sedangkan responden yang berusia diantara 31 s.d. 40 tahun sejumlah 28 (28%), responden dengan usia antara 41 s.d. 50 tahun berjumlah 21 (21%) dan responden denga usia antara 51 s.d. 60 tahun berjumlah 23 (23%).

Hasil Uji Alat Ukur Penelitian

Alat ukur penelitian yang berupa kuisioner di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas data. Pengujian validitas data menggunakan convergent validity yang merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Indikator dari uji validitas dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,60 – 0,70. Hasil uji validitas dengan nilai outer loading disajikan pada Tabel 2.

Table 2. Nilai *Outer Loading* Untuk Uji Validitas Data

Informasi	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1.1	0,8260	0,8260	0,0320	25,481	0,000
X1.2	0,8720	0,8710	0,0180	48,195	0,000
X1.3	0,7580	0,7570	0,0480	15,711	0,000
X1.4	0,7390	0,7340	0,0510	14,496	0,000
X1.5	0,7680	0,7680	0,0370	20,700	0,000
X1.6	0,8670	0,8680	0,0140	59,836	0,000
X2.1	0,7130	0,7090	0,0670	10,674	0,000
X2.2	0,7680	0,7690	0,0410	18,737	0,000
X2.3	0,7570	0,7530	0,0500	15,181	0,000
X2.4	0,7680	0,7690	0,041	18,537	0,000
Z1.1	0,8040	0,8030	0,0470	17,002	0,000
Z1.2	0,9170	0,9160	0,0190	48,754	0,000
Z1.3	0,7460	0,7490	0,0550	13,452	0,000
Z1.4	0,7850	0,7830	0,0510	15,328	0,000
Z1.5	0,9190	0,9190	0,0190	48,513	0,000
Y1.1	0,8430	0,8440	0,0240	34,790	0,000
Y1.2	0,7190	0,7180	0,0480	14,960	0,000
Y1.3	0,8260	0,8280	0,0230	36,207	0,000
Y1.4	0,9190	0,9200	0,0150	60,206	0,000
Y1.5	0,7780	0,7790	0,0340	22,583	0,000

Hasil analisis statistic penelitian dengan menggunakan analisis SEM dengan software Smart PLS versi 3.0 yang disajikan pada Tabel 2 menghasilkan data yang hasilnya adalah nilai pada *cross-loadings factor* angkanya semua diatas 0.5 dengan nilai p besarnya dibawah nilai atau angka 0.001.

Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas konvergen telah terpenuhi dalam penelitian ini. Untuk uji reliabilitas data digunakan indicator composite reliability dan cronbach alpha. Jika nilai kehandalan komposit atau composite reliability dan alpha Cronbach atau cronbach alpha memiliki nilai lebih besar dari angka 0,70 maka alat ukur dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan statistic untuk uji reliabilitas dengan indicator composite reliability dan cronbach alpha disajikan pada Tabel 3. Pada Tabel 3, diperoleh nilai nilai kehandalan komposit atau composite reliability dan alpha cronbach atau cronbach alpha seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari angka 0.70. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria composite reliability.

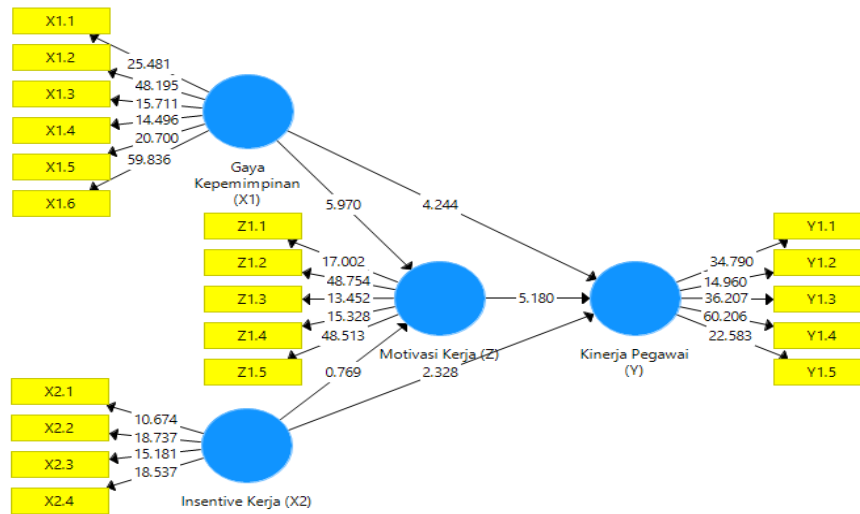
Table 3. Nilai Uji Reliabilitas Data Penelitian

	Alfa Cronbah	Kehandalan Komposit
Kepemimpinan (X1)	0,8920	0,9180
Insentif Kerja Pegawai (X2)	0,7480	0,8390
Motivasi Kerja Pegawai (Z)	0,8910	0,9210
Kinerja Pegawai (Y)	0,8770	0,9110

Hasil Analisis Inner Model

Dalam penelitian ini analisis inner model dengan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Dalam analisis inner model ini digunakan *bootstrapping, parameter uji T-Statistic* . Penggunaan *bootstrapping,*

parameter uji *T-Statistic* ini bertujuan untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas antar variable yang digunakan dalam penelitian. hasil uji signifikansi (*broothstrapping*) dalam penelitian ini setelah diadakan perhitungan disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Analisis Inner Model

Perhitungan Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Sebagaimana yang sudah dijabarkan dari awal bahwa tujuan daripada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variable bebas terhadap variable terikat. Adapun variable bebasnya yaitu kepemimpinan (X1) dan incentive kerja (X2). Sedangkan variable perantara yaitu motivasi kerja karyawan (Z), serta variable bebasnya yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien jalur pengaruh langsung disajikan pada Tabel 4, sedangkan jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 5.

Table 4. Nilai Daripada Koefisien Pengaruh Langsung

Keterangan	Original Sample (O)	Nilai p
Kepemimpinan/X1 -> Kinerja Pegawai/Y	0,3930	0,0000
Kepemimpinan/X1 -> Motivasi Kerja/ Z	0,6380	0,0000
Incentive Kerja/X2 -> Kinerja Pegawai /Y	0,1970	0,0200
Incentive Kerja /X2 -> Motivasi Kerja/Z	0,1010	0,4420
Motivasi Kerja/Z -> Kinerja Pegawai/Y	0,3980	0,0000

Tabel 5. Nilai Daripada Koefisien Jalur Pengaruh Yang Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	P Values
Incentive Kerja/X2 -> Motivasi Kerja(Z)-> Kinerja Pegawai/Y	0,0400	0,4690
Kepemimpinan/X1 -> Motivasi Kerja/Z -> Kinerja Pegawai/Y	0,2540	0,0000

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis statistic menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk variable kepemimpinan yaitu sebesar 0.638 dengan p-value 0.000 lebih kecil dari nilai 0.05. dari hasil ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima atau H0 ditolak. Dengan hasil yang seperti ini maka perlu bagi pimpinan yang ada pada Badan Pendapatan

Daerah Kabupaten Banyuwangi untuk terus meningkatkan kepemimpinan yang baik yang dapat dicontoh oleh bawahannya karena sudah terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bonaparte do Rêgo et al., 2017), (Pradana, 2015), (Timori Kansaki et al., 2021), (Harahap & Khair, 2020), (Afrizal, 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variable insentif kerja besarnya $p\text{-value} = 0,442 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa insentive kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja ditolak atau H0 diterima. Dengan demikian insentif kerja tidak berpengaruh pada motivasi kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Dengan melihat hasil yang seperti ini maka pimpinan yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi perlu menelusuri mengapa insentif kerja yang diberikan pada pegawai ternyata tidak meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alhudhori et al., 2019), (Panambunan et al., 2018), (Utarindasari & Silitonga, 2021), (Pudjiastuti et al., 2022), (Kusuma et al., 2015), (Grahayudha et al., 2014), (Ivan & Rizal, 2022a), (Yogaswara et al., 2014) yang hasilnya bahwa insentif kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistic menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk variable kepemimpinan yang dikaitkan dengan kinerja yaitu sebesar 0.393 dengan $p\text{-value} = 0.000$ lebih kecil dari nilai 0.05. Dari hasil ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau H0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pada Bapeda Pemkab Banyuwangi. Nilai koefisien daripada variable kepemimpinan adalah angka sebesar 0.393, yang memiliki makna bahwa jika kepemimpinan pada Bapeda dimaksimalkan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Qomariah, Warsi, et al., 2020), (Andriani et al., 2018), (Yuniarti & Suprianto, 2020), (Pancasila et al., 2020), (Paracha et al., 2012), (Wardani et al., 2017), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan dengan analisis statistic menghasilkan angka koefisien daripada variable insentif yaitu sebesar 0.197 dengan nilai $p = 0,020$ yang lebih besar daripada $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi diterima (H4 diterima) dan H0 ditolak. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dwijayanthi & Dharmadiaksa, 2013), (Sundari & Rifai, 2020), (Alam & Sudianto, 2021), (Ermawaty & Nugraheni, 2015), (Akib et al., 2021), (Nelson et al., 2021), (Ivan & Rizal, 2022b), (Alhudhori et al., 2019), yang menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dengan alat statistic menghasilkan koefisien daripada variable motivasi kerja pegawai sebesar 0.389 dengan nilai p sebesar 0,000 dan lebih besar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi daripada pekerja berpengaruh terhadap kinerja diterima (H5 diterima) dan H0 ditolak. Berdasarkan hasil ini maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja daripada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti et al., 2020), (Wijianto et al., 2020), (Sari et al., 2020), (Hardianto et al., 2020), (Istanti et al., 2020), (Marlinda et al., 2021), (Kurniawati & Tobing, 2019), (Riyadi, 2020), (Koni, 2018), (Ariono, 2017), (Komaling et al., 2016), (Hanafi & Abadi, 2018), (Firdaus et al., 2017), (Sumowo, 2017), (Hermawan, 2015), yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan perhitungan statistic serta melihat dari fenomena yang terjadi pada Badan Pendapatan Daerah banyuwangi serta hasil penelitian terdahulu yang masih inkonsistensi maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah yang pertama yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi daripada pegawai. Dengan demikian wajib bagi pimpinan pada Bapeda Pemkab. Banyuwangi untuk terus memberikan ketauladanan yang baik agar para pegawai terus termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kesimpulan yang kedua yaitu bahwa insentif kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi sudah baik sehingga tidak perlu lagi didorong dengan insentif kerja. Kesimpulan yang ketiga yaitu bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu perlu adanya pengoptimalan kepemimpinan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi secara nyata agar dapat meningkatkan kinerja daripada pegawai yang bekerja. Kesimpulan yang keempat yaitu variable insentif yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bapeda Pemkab. Banyuwangi. Oleh karena itu pemberian insentif ini perlu dipertahankan agar pegawai bekerja dengan giat dan kinerjanya dapat meningkat. Kesimpulan yang kelima yaitu bahwa motivasi daripada karyawan mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai pada Bapeda Pemkab Banyuwangi. Oleh karena itu penting bagi Bapeda Pemkab Banyuwangi untuk selalu memberikan dorongan agar kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Saran yang dapat diberikan setelah melihat hasil penelitian yang ada pada kesimpulan yaitu yang pertama bagi pengembangan ilmu pengetahuan maka sebaiknya menggali potensi yang dimiliki pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya. Saran yang kedua yaitu bagi penelitian berikutnya hendaknya dapat menambah variable baru seperti budaya kerja dan pengalaman berbagi dan variable lain yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja pada Bapeda Pemkab Banyuwangi. Saran yang ketiga yaitu bagi Bapeda Pemkab Banyuwangi, semoga hasil daripada penelitian dapat digunakan sebagai upaya untuk terus berkinerja dengan baik sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat yang tinggal di Kabupaten Banyuwangi.

REFERENSI

Abusama, M., Haming, M., Hamzah, M. N., & 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.

- <https://doi.org/10.9790/487X-1910050112>
Achmad, S. H. (2016). THE EFFECT OF COMPETENCY, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE JAYAKARTA HOTEL, BANDUNG, INDONESIA. *JBHOST*, 2(1), 136–146. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afriadie, K., Mukhlis, Y., & Majid, M. S. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Afrizal, A. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(2), 151. [https://doi.org/10.21927/jesi.2015.5\(2\).151-170](https://doi.org/10.21927/jesi.2015.5(2).151-170)
- 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>
- Akib, M., Mirosea, N., & Angga, L. (2021). Dampak umpan balik dan insentif terhadap kinerja auditor internal pemerintah. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 42–52. <https://doi.org/10.32493/KEBERLANJUTAN.V6I1.Y2021.P42-52>
- Alam, S., & Sudianto, S. R. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 233–246. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1000/614>
- Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.79>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29. <https://www.ijstr.org/.../The-Influence-Of-Transformational-Leadership-And-Commitment-Organization-Implications-For-Performance-Employee-State...>
- Angesty, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.Indo Acidatama Tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(1), 96–115.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Antoro, D. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transferknowledge Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 21(299), 99–115.
- Ariono, I. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(3), 254–267. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i3.430>
- 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>
- Ayuningtyas, H. F., & Utami, C. W. (2019). The influence of leadership style of first generation, compensation and job satisfaction against the employee performance in foundation of perkumpulan pengelola pendidikan Sejahtera Surabaya. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 565–569.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The effect of islamic leadership, competence and compensation on work dicipline and teacher performance of madrasah aliyah in makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 137–143.

- 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.
- Belonio, R. J. (2012). The effect of leadership style on employee satisfaction and performance of bank employees in bangkok. *Journal of Business and Psychology*, 5(2), 111–116. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/AU-GSB/article/view/480/429>
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN BOTANI SUKORAMBI (TBS) JEMBER. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17.
- Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G., & Kerti Yasa, N. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(6), 3731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- 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.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095/5593>
- 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.
- Dolphina, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2012 (Semantik 2012)*, 2012(Semantik), 1–7. <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/semantik/article/view/220/232>
- Dwijayanthi, D. M., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD DISPENDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(2), 332–344. http://jurnal.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/download/86/pdf_4
- Ermawaty, D. A., & Nugraheni, R. (2015). LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT . PLN (Persero) Distribusi Jateng & DIY). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume*, 4(4), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13356>
- Fadly, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru. *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 60–75. <https://doi.org/10.24114/plans.v12i1.9569>
- Firdaus, Widyanti, R., & Khuzaini. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen*, 4(1), 86–98.
- 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.
- Grahayudha, G. R., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–7.
- Hadiana, R. N., & Maya Sari, N. Z. (2019). The influence of transformational leadership and commitment organization implications for performance employee State Civil Apparatus (Asn Bandung Indonesian). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(1), 8–13.
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Arifin, A. (2018). PENINGKATAN KINERJA BERBASIS LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 212–214.

- Hanafi, C., & Abadi, S. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI IKIP PGRI JEMBER. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 94–111.
- Handoko, H. (2010). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. In *BPFE UGM Persada* (Edisi Ke 2). <https://doi.org/10.4324/9780203488430>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404> homepage:
- Hardianto, A., Riadi, S. S., Mintarti, S., Hariyadi, S., Hutauruk, M. R., & Ghazali, 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>
- 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>
- Indarti, Y. D. (2018). THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION TO MOTIVATION OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PERSONNEL AND TRAINING BOARD OF KARAWANG REGENCY. *AFEBI Management and Business Review (AMBR)*, 3(1), 52–68. <http://afebi.org/journal/index.php/ambr/article/view/132/77>
- Ingsih, K., Yanuardan, R. L., & Suhana, S. (2021). the Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 838–848. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12>
- Istanti, E., Gs, A. D., Budianto, F., Noviardari, 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.
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022a). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN:*, 7(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i4.6804>
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022b). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621–4632. <https://doi.org/10.36418/SYNTAX-LITERATE.V7I4.6804>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Indra, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1(1), 1–10.
- Khalik, 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>
- Khan, S., Durrani, S. K., Hamid, B., & Ishtiaq, M. (2021). Relationship between Transformational Leadership Dimensions and Employee Engagement : A Mediating Mechanism of Emotional Intelligence. *Review of Applied Management and Social Sciences (RAMSS)*, 4(3), 693–701. <https://doi.org/10.47067/ramss.v4i3.176>

- Komaling, H. J., Adolfina, & Untu, V. (2016). The Influences Of Recruitment , Motivation , And Work Environment To The Employee Performance Of PT . Bank Rakyat. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 738–749.
- Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. *Al-Buhuts*, 14(01), 53–72. <https://doi.org/10.30603/ab.v14i01.418>
- 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.
- Kurniawati, D., & Tobing, D. L. S. (2019). The effect of motivation, working environment, and self leadership on lecturer performance at politeknik negeri jember. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 820–825.
- Kusuma, H. Y., Susilo, H., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–7.
- Listiani, Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The influence of transformational leadership and work discipline on automotive employee performance in Bandar Lampung. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 3980–3982. www.ijstr.org/.../The-Influence-Of-Transformational-Leadership-And-Work-Discipline-On-Automotive-Employee-Performance-In-Bandar-Lampung.p...
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 217. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>
- Mu'ah, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Nelson, N., Novalia, N., & Safitri, M. (2021). DAMPAK INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI MESUJI SEKAMPUNG DI BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(2), 125–134. <https://doi.org/10.24967/JMMS.V5I2.1274>
- Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2021). CHANGES IN MOTIVATION THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID 19 PANDEMIC. *Jurnal Aplikasi Man*, 19(2), 435–447. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2157/1616>
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyan, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
- Panambunan, R. J. V., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2018). Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3058–3067. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21221/20930>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I., & Waqas, H. (2012). Inam-ul-Hassan, & Waqas, H.(2012). Impact of leadership style (transformational & transactional leadership) on employee performance & mediating role of job satisfaction: Study of private school (educator) in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(4), 54–64.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., & Ekhsan, M. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135, 259–267.
- 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, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation , Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 24–39. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/1501/1288>
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/596/795>
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki Pt. Bo Kyung Pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 105. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.105-114>
- 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>
- Pudjiastuti, S. D., Ariana, K., & Wuisan, D. (2022). Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 347. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16513>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris* (1. arg.). Pustaka Abadi. https://www.researchgate.net/publication/356291163_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Teori_Aplikasi_dan_Studi_Empiris
- Qomariah, N. (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, N., 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, N., Nursaid, Mardana, D. E., & Winahyu, P. (2021). Impact of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance. *CELSciTech-2021*, 5, 15–23. <https://ejournal.umri.ac.id/index.php/PCST/article/view/3260>
- Qomariah, N., Nyoman, N., & Martini, P. (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), 1942–1954. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i7-12>
- Qomariah, N., Warsi, & Sanosra, A. (2020). How to Improve Vocational Teacher Performance? *Indonesian R Summit*, 149–162.
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, ISSN : 2302-0199, 2(1), 36–45.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 2(2), 133–149. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/25/29>
- Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2017). The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 4(9), 8–14. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m7wqs>
- Razali, M. Y., & Putra, T. R. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja In *Jurnal Manajemen Universitas Syiah Kuala*.
- Rina, R., & Perdana, A. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. *Jurnal Riset*, 3(008), 88–100. <https://doi.org/10.31219/osf.io/67n8g>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2020). The Influence of Leadership Style , Individual Characteristics and Organisational Climate on Work Motivation , Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(7), 662–677. https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_7/13791_Riyadi_2020_E_R.pdf
- Sadariah. (2019). Influence of style leadership to satisfaction work and employee performance at a company's cargo Hasanuddin International Airport Makassar. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(1), 37–41.
- 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.
- Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2018). The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv . Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(5), 20583–20591.
- 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>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan 5). PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Setiawan, Y., & Qomariah, N. (2022). The Role of Competence , Leadership , Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58. <https://doi.org/10.35629/7722-1102014758>
- 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.
- Soebayakto, 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).
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- 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.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Edward Gagah. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/534/520>
- Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1), 1–27.
- 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.
- Sundari, S., & Rifai, A. Z. (2020). Dampak Motivasi , Kompetensi , Dan Pemberian Insentif. *Jurnal Administrasi Kantor*, 8(2), 199–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.51211/jak.v8i2.1456>
- 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.
- Syahrudin, M., Titisari, P., & Susanto, A. B. (2022). The Effect of Transactional Leadership, Compensation, Motivation and Work Experience Through Job in Security on The Performance of

- Employees. *Quality - Access to Success*, 23(188), 256–262. <https://doi.org/10.47750/qas/23.188.34>
- Tahiri, A., Kovaci, I., Dimoska, T., & Meha, A. (2022). Impact Of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry. *Quality - Access to Success*, 23(187), 58–64. <https://doi.org/10.47750/qas/23.187.07>
- Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Hutabarat, F. A. M., Ciamas, E. S., & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Utarinasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 12–19. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.29>
- 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)
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di daerah istimewa Yogyakarta. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.
- Wardani, D. K., Cahyono, D., & Herlambang, Toni Qomariah, N. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT ISLAM LUMAJANG EFFECT. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 7(2), 208–231.
- 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.
- 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
- Yogaswara, F., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (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>
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(1), 11–19. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>
- 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>