

## KINERJA PEGAWAI, APA SAJA YANG MEMPENGARUHINYA?

Imam Raditia Zabbar Arief <sup>1)</sup>, Adi Wiratno <sup>2)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Indonesia <sup>1,2)</sup>

Corresponding Author: [adiwiratno08@yahoo.com](mailto:adiwiratno08@yahoo.com) <sup>2)</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja dari pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor apa saja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode literature review yang terlebih dahulu mencari fakta kemudian menarik kesimpulan digunakan dalam penelitian ini. Artikel ini mengandalkan data dari buku dan makalah penelitian sebelumnya. Penelitian ini menyimpulkan (1) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik, yaitu motivasi kerja, self-efficacy, kecerdasan emosional, disiplin, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, menurut penelitian ini. 2) Fasilitas pendidikan, Kepemimpinan, budaya dari organisasi, lingkungan kerja, lalu tata kerja, pelatihan karyawan, kompensasi, dan juga penempatan merupakan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan. 3) Lima penelitian menyimpulkan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik tidak mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain self-efficacy, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi; faktor ekstrinsik (seperti kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja) 4) sebanyak 11 penelitian tentang faktor intrinsik berfokus pada motivasi kerja, (5) ada tujuh penelitian tentang faktor eksternal atau ekstrinsik yang dilakukan yaitu membahas tentang kepemimpinan.

**Kata kunci :** Kinerja pegawai, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja

### Abstract

*This study design to identify the factors affect employees performance. This study used qualitative methods and techniques from literature studies to look for facts and make inferences. This article uses data from books and reports from previous research. Work motivation, discipline, and emotional intelligence are intrinsic factors that affect employee performance, according to this study. satisfaction at work; leadership, training, and employee placement, the work environment, ,cultures of organization, work procedures, educational facilities, compensation, are all extrinsic factors that affect employee performance. (2) 3 There are five studies that come to the conclusion that employee performance is unaffected by intrinsic and extrinsic factors, specifically intrinsic factors (motivation, organizational commitment, work discipline, and self-efficacy); outward factors (workplace, administration and motivators); ( 4) The majority of research on the intrinsic factor, which includes as many as 11 studies, focuses on work motivation. 5) Exploration on extraneous variables that is generally done is about initiative upwards of seven studies.*

**Keywords:** Employee performance, motivation, leadership, organizational culture, work environment

## PENDAHULUAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja dari perusahaan dan juga pemerintahan daerah salah satunya adalah kinerja pegawai. Pemerintah daerah dan juga perusahaan, pastinya harus ada pegawai yang bekerja untuk dapat menjalankan fungsi perusahaan

### History:

Received : 25 Mei 2023

Revised : 10 Juni 2023

Accepted : 23 Juli 2023

Published: 25 Agustus 2023

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

**Attribution-NonCommercial-No**

**Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)**



dan juga kegiatan usahanya demi melangsungkan usahanya dan juga melayani masyarakat dengan baik. (Mangkuprawira & Hubeis, 2007).

Dalam suatu perusahaan peranan pegawai sangat penting, demi tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki aset yang besar, tidak bisa beroperasi apabila pegawainya tidak memiliki pegawai. Perusahaan akan beroperasi apabila memiliki pegawai dan pegawai tersebut menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya. Kinerja perusahaan akan tergantung dari kinerja pegawai tersebut. Semakin baik kinerja pegawai diharapkan akan meningkatkan kinerja perusahaan (A. Mangkunegara & Prabu, 2005).

Pada Pemerintah Daerah, Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai tugas salah satunya untuk pelayanan publik seperti menjalankan tugas umum pemerintahan dan juga pembangunan nasional. Dalam regulasi Pemerintah Indonesia yang bernomor 30 Tahun 2019 tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil dari pekerjaannya yang telah dicapai di bawah suatu organisasi atau unit yang sesuai dengan tujuan kinerja PNS dan perilaku kerja. Seorang PNS akan diberikan rencana kinerja dan target yang akan dicapai setiap tahun berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kinerja seorang PNS akan berpengaruh terhadap kinerja suatu pemerintah daerah (Rahmawati, 2018).

Pentingnya kinerja pegawai, akan menimbulkan pertanyaan yaitu apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. (Mangkuprawira & Hubeis, 2007)Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Nasib & Martin, 2018).

Peneliti akan melihat literatur-literatur berupa penelitian yang meneliti secara empiris tentang kinerja pegawai, dari tahun 2016 sampai 2022. Kemudian akan melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dalam perusahaan maupun dalam pemerintah daerah.

Menurut (A. Mangkunegara & Prabu, 2005) (Mangkunegara & Anwar, 2012) Istilah kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja atau actual performance yang merujuk pada prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Definisi lain kinerja pegawai menurut (Simamora, 2001) adalah kontribusi pegawai kepada organisasinya dalam bentuk hasil kerja selama periode tertentu. Menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) Prestasi kerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan organisasi yang terencana, dilakukan pada waktu dan tempat yang telah ditentukan. Selanjutnya Mangkuprawira & Hubeis (2007) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik tersebut

antara lain terdiri dari pengalaman, pendidikan, motivasi, kesehatan, usia, emosi, keterampilan dan spritual. Faktor ekstrinsik antara lain kepemimpinan, lingkungan fisik dan non fisik, kompensasi, komunikasi vertikal dan horizontal, kontrol, fasilitas, beban kerja, pelatihan sistem hukum dan prosedur kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik studi pustaka (*library research*) atau studi literatur yang mencari fakta kemudian menginterpretasikannya dengan tepat. Refrensi literatur (kepustakaan) yang digunakan berupa buku, catatan serta penelitian terdahulu yang terkait dengan kasus atau permasalahan kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian empiris yang telah dilaksanakan oleh beberapa peneliti dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2022, dapat dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

No	Peneliti	Objek Penelitian	Hasil
1	(Kamaludin, 2016)	Kepemimpinan dan Iklim	Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan iklim sekolah yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.
2	(Jamaluddin et al., 2017)	Budaya Organisasi	Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai
3	(Susnita, 2017)	Kepemimpinan	Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai
4	(Hermawati, 2017)	Motivasi Kerja dan Implementasi Program Kerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran	Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Implementasi Program Kerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran baik secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja Guru
5	(Mahfud, 2017)	Kepemimpinan dan	Ada pengaruh kepemimpinan

No	Peneliti	Objek Penelitian	Hasil
		Motivasi	terhadap kinerja pegawai. Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
6	(Jasmanto, 2017)	Kepemimpinan dengan motivasi sebagai moderasi	Kepemimpinan Kepala Madrasah meningkatkan motivasi kerja Guru yang berdampak pada peningkatan kinerja Guru
7	(Hermawati, 2017)	Aplikasi Manajemen Logistik dan Disiplin	Terdapat pengaruh penggunaan aplikasi Manajemen Logistik terhadap kinerja pegawai; Terdapat pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai; Terdapat pengaruh positif penggunaan aplikasi Manajemen Logistik dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai
8	(Mahfud, 2017)	Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi	Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai; Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai
9	(Fredy Kusumadewi, 2015)	& Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal	Terdapat pengaruh komitmen organisasi, komunikasi

No	Peneliti	Objek Penelitian	Hasil
		dan Kompetensi	interpersonal dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai
10	(Artatie, 2018)	Sarana Pendidikan, Kompensasi dan Motivasi	Terdapat pengaruh signifikan Sarana Pendidikan (Jamaluddin et al., 2017), Kompensasi dan Motivasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja dosen
11	(Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018)	Kompetensi dan Kecerdasan Emosional	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan kecerdasan emosional baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai
12	(Elizar & Tanjung, 2018)	Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja	Terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai; Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai
13	(Rosmaini & Tanjung, 2019)	Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai
14	(Imelia, 2006)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi	Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial

No	Peneliti	Objek Penelitian	Hasil
			maupun secara simultan.
15	(Bahri, 2019)	Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai; Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai
16	(Marjaya & Pasaribu, 2019)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
17	(Pane, 2019)	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja dosen
18	(Ramadani ER, Nirmala F, 2016)	<i>Self Efficacy</i> Dan Kompensasi Kerja sebagai variabel mediasi	Terdapat pengaruh positif <i>Self efficacy</i> dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja.
19	(Faqih et al., 2020)	Lingkungan Kerja dan Insentif	Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja.
20	(Hayati et al., 2020)	Komitmen Organisasi dan	Terdapat pengaruh positif

No	Peneliti	Objek Penelitian	Hasil
		Motivasi kerja	komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1.
21	(Sekarwangi & Bernardus, 2019)	Komitmen Organisasi dan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Tidak ada pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator pada hubungan antara komitmen organisasi dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Siagian, 2008)
22	(E. A. Saputri & Lestariningsih, 2021)	Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif	Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
23	(E. A. Saputri & Lestariningsih, 2021)	Kompetensi dan <i>Self Efficacy</i>	Terdapat pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.  <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
24	(Arista et al., 2018)	<i>Self Efficacy</i> , Motivasi Dan Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh positif <i>self-efficacy</i> , Motivasi dan Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Lloyd's Inn Bali.
25	(Halim, 2020)	Insentif dan Motivasi Kerja	Terdapat pengaruh positif insentif dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan

No	Peneliti	Objek Penelitian	Hasil
			terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju

Seperti yang dijelaskan pada tinjauan pustaka, dua puluh lima objek penelitian yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya dapat dikelompokkan ke dalam faktor intrinsik dan ekstrinsik, yaitu:

#### 1. Faktor Intrinsik

(A. A. A. P. Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam individu/seseorang. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor intrinsik berikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai:

- a. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (A. D. Saputri et al., 2021).
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Arista et al., 2018); (Artatie, 2018); (Halim, 2020); (Hayati et al., 2020); Hermawati, 2017; Imelia, 2006; (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Pane, 2019); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Imelda & Satria, 2019).
- c. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Arista et al., 2018); Hermawati, 2017; (Ramadani ER, Nirmala F, 2016).
- d. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018).
- e. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Rosmaini & Tanjung, 2019).
- f. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Arista et al., 2018); (Ramadani ER, Nirmala F, 2016).
- g. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hayati et al., 2020); (Sekarwangi & Bernardus, 2019).

#### 2. Faktor Ekstrinsik

Disebutkan faktor eksternal atau ekstrinsik merupakan suatu faktor yang berkaitan dengan lingkungan (A. Mangkunegara & Prabu, 2005). secara empiris Faktor eksternal atau ekstrinsik yang sudah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang sudah diteliti peneliti sebelumnya adalah :

- a. Lingkungan kerja ternyata memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Elizar & Tanjung, 2018); (Kamaludin, 2016); (Pane, 2019).
  - b. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Imelia, 2006; (Kamaludin, 2016); (Mahfud, 2017), 2017b; (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Pane, 2019); (Susnita, 2017)
  - c. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Imelia, 2006; (Jamaluddin et al., 2017).
  - d. Prosedur kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hermawati, 2017) dan telah meneliti implementasi dari rancangan kerja musyawarah guru pada mata pelajaran (MGMP); dan juga Wawat Hermawati, 2017 yang telah meneliti sebuah aplikasi untuk manajemen logistik)
  - e. Sarana pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Artatie, 2018).
  - f. Insentif juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Artatie, 2018); (Halim, 2020); (Mahfud, 2017); (Ramadani ER, Nirmala F, 2016).
  - g. Lalu Pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Elizar & Tanjung, 2018); (Marjaya & Pasaribu, 2019).
3. Lalu ada lima penelitian juga berkesimpulan ada juga faktor intrinsik dan juga faktor eksternal atau ekstrinsik yang ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, adalah :
- a. Kesimpulan dari (Marjaya & Pasaribu, 2019) menyatakan faktor intrinsik yaitu motivasi dan juga faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
  - b. Kesimpulan dari Syaiful Bahri dan juga (Bahri, 2019) adalah faktor intrinsik yaitu motivasi kerja dan juga faktor ekstrinsik yaitu lingkungan kerja ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
  - c. Kesimpulan dari (Sekarwangi & Bernardus, 2019) menyatakan faktor intrinsik yaitu komitmen Organisasi dan juga motivasi ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
  - d. Kesimpulan dari (E. A. Saputri & Lestariningsih, 2021) menyatakan faktor intrinsik yaitu *self efficacy* ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
  - e. Kesimpulan dari (E. A. Saputri & Lestariningsih, 2021) menyatakan faktor intrinsik yaitu disiplin kerja dan juga faktor ekstrinsik yaitu pemberian insentif ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dari pegawai

## SIMPULAN

Berdasarkan studi empiris penelitian terdahulu yang dilaksanakan dalam kurun waktu 2016-2022, dapat disimpulkan:

1. Terdapat faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, self efficacy, dan komitmen organisasi.
2. Selain faktor intrinsik, terdapat juga faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepemimpinan, iklim kerja, sarana pendidikan, budaya organisasi, prosedur kerja, kompensasi/insentif, dan pelatihan.
3. Meskipun demikian, ada 5 penelitian yang menunjukkan bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang tidak mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, self efficacy, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pemberian insentif.
4. Motivasi kerja merupakan faktor intrinsik yang paling banyak diteliti, dengan jumlah penelitian sebanyak 11.
5. Sedangkan kepemimpinan merupakan faktor ekstrinsik yang paling banyak diteliti, dengan jumlah penelitian sebanyak 7.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91.
- Arista, L. O., Handayanto, A., & Damayani, A. T. (2018). Efektivitas Model Pembelajaran Numbered-Head Together Berbantu Media Permainan Tradisional Engklek Terhadap Hasil Belajar Matematika Kelas Iii Sdn Bendungan Semarang. *Jurnal Guru Kita Pgsd*, 2(3), 47–56.
- Artatie, S. (2018). Pengaruh Sarana Pendidikan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(8), 82–95.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Elizar, T. H., & Tanjung, H. (2018). The Effect Of Training, Competence, Work Environment On Employee Performance. *Scientific Journal Of Masters In Management*.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju. *Growth Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 157–172.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111.
- Imelda, A., & Satria, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan. *Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Jasmanto, J. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Guru Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mts. Al-Maijah Gemulung Lebak Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(7), 108–115.
- Kamaludin, K. (2016). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 17–29.
- Mahfud, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dprd Kabupaten Kuningan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(6), 67–82.
- Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Refika Aditama. Masrokah.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (Senar)*, 1(1), 423–428.
- Pane, D. S. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1–14.
- Rahmawati, T. (2018). Penerapan Model Pembelajaran Ctl Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar Pada Mata Pelajaran Ipa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 12–20.
- Ramadani Er, Nirmala F, M. A. (2016). Higiene Dan Sanitasi Makanan Jajanan Di Kantin Desekolah Dasar Di Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan. *J Ilm Mhs Kesehat Masy.*, 2(6), 2(6):1-12.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(1), 25–42.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 10(3).

- Sekarwangi, D. L., & Bernardus, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Departemen Pt Si. *Jurnal Performa*, 4(3).
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Susnita, T. A. (2017). Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kaitannya Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Mec Majalengka. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(3), 144–153.