



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinasi Kinerja Pegawai: Analisis Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi kerja

Lukman^{1*}, Hapzi Ali²

¹Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, lukmanbima1987@gmail.com

²Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

*Corresponding author: lukmanbima1987@gmail.com

Abstract: *Determination of Employee Performance: Analysis of Leadership, Performance Allowance, and Work Motivation is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. This article's goal is to develop a hypothesis regarding the influence between variables that will be applied in subsequent studies. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. E-books and open access e-journals are the source of the research methodology used in the research library. The article's findings: 1) Leadership has an effect on Employee Performance; 2) Performance Allowance has an effect on Employee Performance; and 3) Work Motivation has an effect on Employee Performance.*

Keywords: *Employee Performance, Leadership, Performance Allowance, Work Motivation*

Abstrak: Determinasi Kinerja Pegawai: Analisis Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi kerja artikel ilmiah studi pustaka dalam cakupan bidang ilmu. Tujuan artikel ini mengembangkan hipotesis tentang pengaruh antar variabel penelitian berikutnya. Objek riset pada pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. Metode riset bersumber dari *E-book* beserta *Open Access E-Journal* melalui *Library Research*. Analisis Deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Semua mahasiswa S1, S2, beserta S3 diwajibkan supaya menyelesaikan penelitian untuk skripsi, tesis beserta disertasi mereka. Serupa dengan itu, peneliti, dosen, beserta staf fungsional lainnya terlibat aktif dalam penelitian ataupun penulisan artikel ilmiah untuk dipublikasikan dalam publikasi artikel ilmiah.

Pada mayoritas Perguruan Tinggi di Indonesia, penyelesaian karya ilmiah termasuk salah satu persyaratan kelulusan mahasiswa. Ketetapan ini mencakup Skripsi strata satu (S1),

Tesis strata dua (S2), beserta Disertasi strata tiga (S3) di seluruh jenjang pendidikan.

Menurut pengalaman empiris, banyak penulis beserta mahasiswa kesusahan guna menemukan publikasi penelitian yang relevan ataupun penelitian terdahulu supaya menunjang karya ilmiah mereka. Dibutuhkan publikasi yang relevan guna mengembangkan hipotesis, mengamati korelasi ataupun pengaruh antara variabel, beserta menunjang hipotesis yang dikaji. Artikel ini mengkaji pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai, suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dari paparan latar belakang, tujuan penulisan artikel ini yakni guna mengembangkan hipotesis untuk penelitian berikutnya, yakni guna merumuskan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai;
2. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai; dan
3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai;

METODE

Penulisan artikel Literature Review melibatkan penerapan metodologi *Systematic Literature Review (SLR)* beserta Kajian Pustaka (*library research*), yang dianalisis secara kualitatif sekaligus bersumber dari sumber akademis daring termasuk *Mendeley*, *Google Scholar*, ataupun sumber lainnya.

SLR ialah proses pengidentifikasian, penilaian, beserta penafasian seluruh data penelitian yang terkumpul guna untuk menyajikan jawaban atas pertanyaan penelitian spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam pendekatan kualitatif, pemanfaatan kajian pustaka perlu disesuaikan dengan landasan metodologis yang digunakan. Pendekatan ini umumnya dipilih karena sifat penelitiannya yang bertujuan mengeksplorasi fenomena secara mendalam (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari paparan latar belakang, tujuan beserta metodologi, hasil artikel ini mencakup:

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai ialah Kinerja Pegawai adalah hasil dari pencapaian tujuan yang jelas dan menantang, yang mampu memotivasi individu untuk bekerja lebih fokus, gigih, dan produktif (Locke dan Latham (1990). di mana tujuan yang spesifik dan sulit namun dapat dicapai, akan meningkatkan Kinerja Pegawai individu secara signifikan karena mengarahkan perhatian, mengatur usaha, dan mendorong persistensi). Dalam konteks ini, Kinerja Pegawai pegawai bergantung pada sejauh mana organisasi mampu menetapkan target yang terukur dan memberikan umpan balik yang relevan serta dukungan yang memadai.

Kinerja Pegawai adalah Kinerja Pegawai juga merupakan hasil dari interaksi antara faktor-faktor individu dan organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Kinerja Pegawai Holistik (*Holistic Employee Performance Theory*). Teori ini menyatakan bahwa Kinerja Pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan komitmen pribadi pegawai, serta lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi (Dessler, 2015; Rivai & Sagala, 2015)

Dimensi atau indikator kinerja pegawai adalah (1) kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas utama secara efektif dan efisien. (2) perilaku positif di luar tugas pokok, seperti kerja sama, kepatuhan, dan menjaga lingkungan kerja yang baik. (3) tingkat produktivitas dan efisiensi dalam menggunakan sumber. (4). pencapaian tujuan kerja yang jelas dan menantang. (5) kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, (6) keinginan untuk terus belajar dan bersikap profesional, (7) komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Banyak peneliti yang sudah mengkaji terkait Kinerja Pegawai ini, yakni mencakup Ali, H.

(2016), Iphank, F. L. H., & Ardiana, I. D. K. R. (2017) dan Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan cara yang mengubah keyakinan, sikap, dan perilaku mereka, seperti yang dijelaskan dalam Teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bass (1990). Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan situasi dan kesiapan anggota tim, seperti yang dijelaskan dalam Teori Kepemimpinan Situasional oleh Hersey dan Blanchard (1969).

Dimensi atau indikator Kepemimpinan adalah menginspirasi, memotivasi, adaptif, berkomunikasi efektif, memberdayakan anggota tim, membangun hubungan yang positif, mengambil keputusan yang tepat, integritas dan keteladanan. Banyak peneliti yang sudah mengkaji terkait Kepemimpinan ini, yakni mencakup (Pratiwi, N. P., & Ali, H., 2023), (Sare et al., 2023), dan (Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E., 2023).

Tunjangan Kinerja

Tunjangan Kinerja ialah pemberian kompensasi finansial kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja yang melebihi target atau standar yang telah ditetapkan organisasi (Milkovich & Newman, 2008). Tunjangan ini dirancang untuk meningkatkan motivasi, memperkuat keterlibatan karyawan, serta mendorong produktivitas melalui sistem imbalan yang adil dan berbasis Kinerja Pegawai.

Tunjangan Kinerja adalah salah satu bentuk strategi manajemen penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Armstrong, 2012). Ketika diberikan secara adil dan proporsional, Tunjangan Kinerja tidak hanya mencerminkan pengakuan atas usaha individu, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk memperkuat komitmen dan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi atau indikator Tunjangan Kinerja adalah keadilan pemberian tunjangan, obyektif, transparansi sistem penilaian, konsistensi waktu pemberian dan berdampak terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Banyak peneliti yang sudah mengkaji terkait Tunjangan Kinerja ini, yakni mencakup (Ali, H., 2023), (Dahliah, D., 2020), dan (Yani, A., Ali, H., et al., (2024)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah faktor pendorong yang memengaruhi individu dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka, dimana individu akan berusaha dengan maksimal apabila mereka merasa bahwa upaya mereka akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik dan memberi imbalan yang sesuai (Vroom, 1964). Menurut teori harapan (expectancy theory), individu akan merasa termotivasi jika mereka yakin bahwa Kinerja Pegawai yang baik akan berbanding lurus dengan penghargaan yang mereka terima, dan penghargaan tersebut bernilai bagi mereka secara pribadi.

Motivasi kerja ialah kondisi psikologis yang memengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan tantangan dalam pekerjaan (Hackman & Oldham, 1976). Motivasi ini berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, komitmen, serta Kinerja Pegawai yang lebih efektif di dalam organisasi. Sehingga, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendukung motivasi kerja tinggi untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Dimensi atau indikator motivasi kerja pegawai adalah harapan akan hasil kerja, nilai penghargaan yang diterima, serta keyakinan bahwa kinerja tinggi akan diikuti oleh imbalan. Selain itu, motivasi juga ditunjukkan melalui dorongan intrinsik seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, makna dalam pekerjaan, dan keinginan untuk berkembang secara profesional. Banyak peneliti yang sudah mengkaji terkait Motivasi Kerja ini, yakni mencakup

(Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, 2023), (Agustina, F., & Ali, H., 2024), dan (Ainanur, A & Tirtayasa, 2018).

Review Artikel Relevan

Pengkajian artikel yang relevan guna mengembangkan hipotesis penelitian melalui menguraikan temuan penelitian lainnya beserta menyoroti persamaan ataupun perbedaan dengan rencana penelitian, terlihat di tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Pratiwi N.P, Ali H., 2023	Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan, positif terhadap Kinerja Pegawai	Pelatihan dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai	H1
2	MS Sare, JEHH FoEh, HA Manafe	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin	Pengaruh Kepemimpinan, berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin	H1
3	Hapzi Ali, (2023)	Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai	Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai	Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif Terhadap Motivasi Kerja	H2
4	Dahliah, D., 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif Terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif Terhadap Motivasi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif Efektivitas Kerja	H2
5	Afuan, Ali, H., dan Zefriyenni, 2023	Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif dan Kinerja Pegawai karyawan	komitmen organisasi berpengaruh positif kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai karyawan	H3
	Ali & Agustina, (2024)	Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pegawai	Motivasi Kerja, Kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pegawai	Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pegawai	H3

Pembahasan

Tujuan dari pembahasan artikel *literature review* ini, yang didasarkan pada hasil penelitian, yakni guna mengkaji literatur yang relevan, menganalisis pengaruh antara variabel, beserta mengembangkan ide konseptual untuk rencana penelitian:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Konsep atau fungsi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi pegawai agar bekerja dengan semangat dan tanggung jawab tinggi. Kepemimpinan yang efektif menunjang penciptaan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta mendorong pencapaian kinerja optimal. Melalui gaya kepemimpinan seperti transformasional dan situasional, pemimpin dapat menyesuaikan pendekatannya sesuai kebutuhan tim, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kinerja pegawai akan dinilai baik ketika kepemimpinannya dinilai baik pula, begitu pun sebaliknya. Bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, membangun komunikasi yang efektif, dan memperhatikan kebutuhan pengikutnya akan menciptakan rasa percaya dan motivasi yang tinggi. Persepsi positif terhadap kepemimpinan akan meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan rasa memiliki terhadap tugas yang dijalankan oleh pegawai.

Kepemimpinan haruslah diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, alhasil yang harus dilaksanakan manajemen ialah menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan memberdayakan, di mana pemimpin tidak hanya menjadi atasan tetapi juga menjadi pembina dan panutan. Pemimpin perlu memahami kondisi tim, memberi umpan balik yang membangun, serta menciptakan ruang pengembangan potensi pegawai. Dengan begitu, kinerja pegawai dapat terus meningkat melalui dukungan yang berkelanjutan dari pimpinan.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, ditunjang oleh penelitian (Pratiwi, N. P., & Ali, H., 2023), (Sare et al., 2023), dan (Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E., 2023).

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Konsep atau fungsi Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai bentuk kompensasi berbasis pencapaian kerja yang dirancang untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Tunjangan ini mencerminkan apresiasi organisasi atas kontribusi pegawai dan menjadi alat manajemen strategis dalam mendorong loyalitas serta kepuasan kerja (Milkovich & Newman, 2008; Armstrong, 2012).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Tunjangan Kinerja. Kinerja pegawai akan dinilai baik ketika Tunjangan Kinerja dinilai baik pula, begitu pun sebaliknya. Bahwa keadilan, keterkaitan antara hasil kerja dan tunjangan, transparansi sistem penilaian, serta konsistensi pemberian sangat memengaruhi bagaimana pegawai menilai dan merespons pemberian tunjangan, yang pada akhirnya berdampak pada semangat kerja mereka.

Tunjangan Kinerja haruslah diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, alhasil yang harus dilaksanakan manajemen ialah menyusun sistem tunjangan yang adil dan berbasis kinerja, di mana indikator penilaian kinerja jelas dan terukur, komunikasi terbuka dilakukan secara rutin, serta proses evaluasi dilakukan secara objektif dan transparan agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi.

Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, ditunjang oleh penelitian (Ali, H., 2023), (Dahliah, D., 2020), dan (Yani, A., Ali, H., et al., (2024).

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Konsep atau fungsi Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai pendorong internal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal guna mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa

pencapaian dan pengakuan, maupun ekstrinsik seperti imbalan dan promosi, sangat menentukan sejauh mana pegawai akan berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi kerja berperan sebagai jembatan antara potensi pegawai dan kinerja aktual yang ditunjukkan.

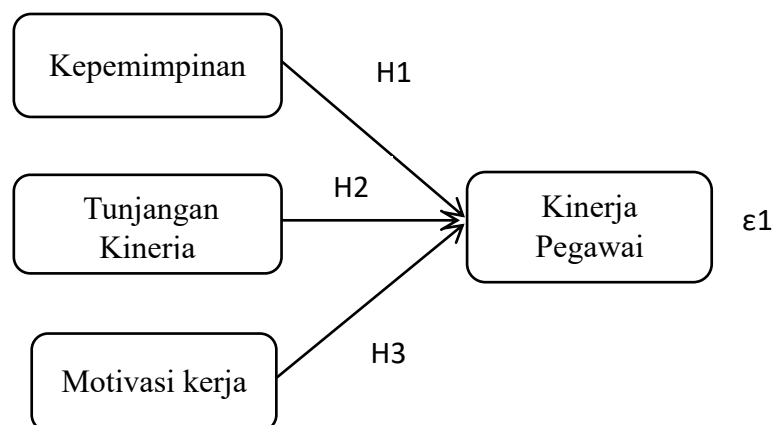
Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Kinerja pegawai akan dinilai baik ketika motivasi kerja dinilai baik pula, begitu pun sebaliknya. Bahwa ketika pegawai merasa bahwa usaha mereka akan dihargai dan menghasilkan hasil yang diharapkan, mereka akan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika pegawai tidak melihat adanya hubungan antara usaha dan penghargaan, maka semangat kerja pun cenderung menurun.

Motivasi kerja haruslah diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, alhasil yang harus dilaksanakan manajemen ialah mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang sesuai, dimana harapan pegawai terhadap hasil kerja mereka dapat dipenuhi. Manajemen perlu memahami kebutuhan dan nilai yang dianggap penting oleh pegawai, menyediakan tantangan dalam pekerjaan, serta memberikan pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan oleh setiap individu.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, ditunjang oleh penelitian (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, 2023), (Agustina, F., & Ali, H., 2024), dan (Ainanur, A & Tirtayasa, 2018).

Kerangka Konseptual Penelitian

Dari rumusan permasalahan, pembahasan beserta penelitian relevan, diperoleh rerangka konseptual artikel ini yang terlihat di gambar 1.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, masih terdapat banyak variabel lainnya, yakni mencakup:

1. Kompetensi (x.4): (Giovanni & Ali, 2024), (Khoirurrahman et al., 2021), dan (Ansori & Ali, 2017),
2. Lingkungan Kerja (x.5): (Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A., 2024), (Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H., 2019), dan (Kasra, E., & Ali, H., 2022),
3. Budaya Organisasi (x.6): (Aden, A. M., & Ali, H., 2024), (Prasetyo, I., Ali, H., et al., 2023), dan (Febrianti, B., Sawitri, N., et al., 2024)

KESIMPULAN

Kesimpulan

Menurut tujuan, hasil beserta pembahasan, alhasil kesimpulan artikel ini ialah guna merumuskan hipotesis untuk riset berikutnya, yakni:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai;
2. Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. Oleh karena itu masih perlu dilakukan riset lebih lanjut.

REFERENSI

- 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), 47-62.
- Aden, A. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM XYZ. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(4), 149-155.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni. (2023). Peningkatan kinerja dan kepuasan kerja: Motivasi, dan komitmen organisasi (Studi literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(6), 127–134. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6.1636>
- Agustina, F., & Ali, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 274–285. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1.3434>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In In Deepublish: Yogyakarta.
- Ali, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343-359.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83-93
- Ali, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(2).
- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024). Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi: Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3).
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50-60.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). London: Kogan Page.

- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice* (4th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. Free Press.
- Dahliah, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi selatan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 30-40.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Iphank, F. L. H., & Ardiana, I. D. K. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru. *Media Mahardhika*, 16(1), 39-52.
- Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 304-313.
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(3), 255-267.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 4(5).
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 5(2).
- Sare, M. S., FoEh, J. E., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 4(4).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Yani, A., Ali, H., Oktarina, Y., & Sari, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3).