

PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BOYOLALI

THE ROLE OF MOTIVATION IN IMPROVING THE WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BOYOLALI DISTRICT FINANCIAL AGENCY

ANIK SUSILOWATI

Ifah Latifah

anikupi79@gmail.com

Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) - AUB Surakarta

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris peran motivasi dalam meningkatkan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sejumlah 70 Pegawai, sampel diambil dengan tehnik *sensus*, sehingga jumlah sampel adalah 70 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil uji t persamaan satu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi. Persamaan kedua menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja. Nilai R^2 total sebesar 0,828 dapat diartikan variasi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi sebesar 82,8%. Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja merupakan pengaruh paling efektif dan dominan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi, Motivasi, Kinerja

Abstract

This research is a quantitative study that aims to identify and empirically analyze the role of motivation in improving the work environment, leadership and competence on employee performance at the Regional Financial Board, Boyolali Regency. The population in this study were 70 employees at the Boyolali District Financial Board, the sample was taken using census techniques, so that the number of samples was 70 respondents. The analysis technique used is to use test instruments which include validity and reliability tests, linearity tests, regression analysis, path analysis, t test, F test, determination coefficient test and correlation analysis. The results of the t test for equation 1 show that leadership and competence have a significant positive effect on motivation. The work environment has a negative and insignificant effect on motivation. The second equation shows that the work environment, leadership, competence and motivation have a significant positive effect on employee performance. The results of the F test can be concluded together that the variables of work environment, leadership, competence and motivation affect performance. The total R^2 value of 0.828 means that the variation in employee performance at the Boyolali District Financial Board is explained by variables of work environment, leadership, competence and motivation of 82.8%. The results of the direct and indirect effects above, it can be concluded that the work environment variable directly influencing performance is the most effective and dominant influence.

Keywords : *Work Environment, Leadership and Competence, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan penting dalam organisasi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja. Pegawai bekerja dengan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mampu lebih fokus tentang apa yang harus pegawai kerjakan. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali juga membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul yang mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lain agar Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali memiliki keunggulan yang baik dibandingkan organisasi lainnya.

Menurut Sudarmanto (2013:87) kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Menurut Grent *et al.* (2010) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Keberhasilan Organisasi sangatlah perlu adanya perbaikan lingkungan kerja agar keberhasilan suatu organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian Setyorini (2012), Utama (2012), Rohyadi (2010), Saragih (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Muhtar

(2016), Hanafi (2017), Supriyanto & Mukyam (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya *research gap* hasil penelitian, sehingga penelitian ini akan menganalisis kembali hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi para pegawai. Hasil penelitian Golberg (2010:665) menyatakan bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan motivasi dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Pemimpin mendorong pekerjaan yang lebih baik dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Hasil penelitian Muhtar (2016), Hanafi (2017), Saragih (2013), Maharani (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi hasil berbeda disampaikan oleh Setyorini (2012), Utama (2012), Rohyadi (2010), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya perbedaan hasil penelitian menimbulkan adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis hubungan kepemimpinan terhadap kinerja.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins; 2015:76). Setiap individu mempunyai tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Kreitner & Kinicki (2013:119) mendefinisikan kompetensi sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. As'ad (2010:98) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama pegawai dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian Rohyadi (2010), Utama (2012) dan Saragih (2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Maharani (2016) menunjukkan

kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan membuktikan secara empiris terkait hubungan kompetensi terhadap kinerja yang dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali adalah terciptanya kompetensi anggota organisasi yang bersangkutan. Kompetensi tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang lebih baik. Kompetensi pegawai adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kompetensi Pegawai mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Menurut Luthans (2016:67) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Rendahnya kinerja pegawai dan motivasi pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan. Motivasi yang baik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri, untuk bekerja dengan sepenuh hati dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, secara tidak langsung motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena riil yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali diantaranya adalah dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimiliki memerlukan lingkungan kerja yang nyaman yang selama ini dirasakan belum optimal, agar kinerja yang dihasilkan akan maksimal karena pegawai dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pada dasarnya pegawai di Badan Keuangan Daerah

Kabupaten Boyolali mau bekerja keras dengan tersedianya fasilitas atau sarana prasarana yang memadai yang diberikan kepada pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Faktor kepemimpinan sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini adalah Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang memerlukan pegawai yang memiliki dedikasi tinggi dan bersikap disiplin terhadap diri sendiri dan tanggung jawab yang telah dibebankan, hal ini disebabkan jika pegawai pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sudah memiliki sikap kepemimpinan yang tinggi, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan tepat waktu, untuk itu perlu adanya peningkatan kepemimpinan pegawai. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali adalah kompetensi. Pengembangan kompetensi yang dirasakan pegawai perlu ditingkatkan kembali seperti adanya penghargaan, adanya gaji yang memadai akan menimbulkan motivasi pegawai untuk selalu berprestasi dan berlomba-lomba menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan penelitian terdahulu maka akan dilakukan penelitian dengan judul: “Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali”.

METODE

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang beralamatkan di Jl Merdeka Timur, Kemiri Kabupaten Boyolali, karena peneliti melihat ada fenomena yang menarik untuk dikaji kebenarannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen terdiri dari lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kompetensi (X_3), variabel intervening adalah motivasi (X_4) dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sejumlah 70 Pegawai. peneliti mengambil sampel seluruh responden atau populasi dijadikan sampel dengan tehnik *sensus*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

HASIL PENELITIAN

Tabel Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,011 ^a	,000	-,061	,74951153

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan

Tabel Analisis Jalur Persamaan 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,279	3,560		1,764	,082
	Lingkungan Kerja	-,031	,105	-,029	-,298	,766
	Kepemimpinan	,464	,095	,505	4,874	,000
	Kompetensi	,245	,106	,237	2,320	,023

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel Analisis Jalur Persamaan 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,445	1,779		-,812	,419
	Lingkungan Kerja	,491	,051	,650	9,570	,000
	Kepemimpinan	,169	,054	,266	3,120	,003
	Kompetensi	,154	,054	,215	2,862	,006
	Motivasi	,203	,060	,293	3,373	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,852	4	22,213	39,537	,000 ^b
	Residual	36,519	65	,562		
	Total	125,371	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,379	1,535

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Tabel Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,691	,750

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan

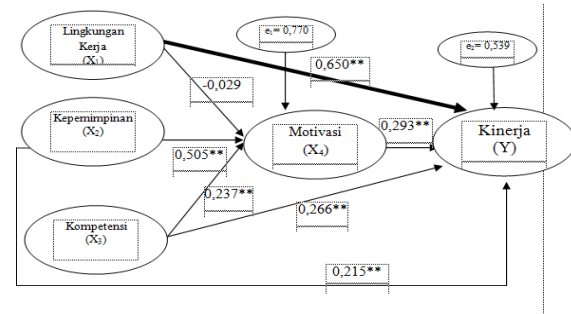
b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations				
		Lingkungan Kerja	Kepemimpinan	Kompetensi	Motivasi	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	-,160	-,022	-,115	,569**
	Sig. (2-tailed)		,185	,857	,344	,000
	N	70	70	70	70	70
Kepemimpinan	Pearson Correlation	-,160	1	,371**	,597**	,416**
	Sig. (2-tailed)	,185		,002	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
Kompetensi	Pearson Correlation	-,022	,371**	1	,425**	,424**
	Sig. (2-tailed)	,857	,002		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
Motivasi	Pearson Correlation	-,115	,597**	,425**	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,344	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	,569**	,416**	,424**	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh



PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel lingkungan kerja adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung dan signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Setyorini (2012), Grent Ken *et al.* (2010), Rohyadi (2010), Saragih (2013), Maharani (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sebaiknya menggunakan variabel lingkungan kerja secara langsung agar hasilnya lebih maksimal. Upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan cara:

- Memperbaiki sarana dan prasarana di tempat pegawai bekerja yang memadai, sehingga memperlancar dalam bekerja.
- Memperbaiki pencahayaan yang terang diruang kerja, sehingga memudahkan bekerja.
- Meningkatkan interaksi antar pegawai yang semakin baik.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk kepemimpinan adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Setyorini (2012), Grent Ken *et al.* (2010), Saragih (2013) dan Maharani (2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sebaiknya menggunakan kepemimpinan secara langsung agar hasilnya lebih optimal. Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan adalah dengan cara:

- a. Pimpinan meningkatkan kepercayaan kepada anak buah untuk menyelesaikan masalah secara bersama.
- b. Pimpinan meningkatkan sikap adil dalam memperlakukan anak buah yang satu dengan yang lain.
- c. Pimpinan meningkatkan rasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk kompetensi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Setyorini (2012), Grent Ken *et al.* (2010), Rohyadi (2010), Saragih (2013) dan Maharani (2016) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sebaiknya menggunakan kompetensi secara langsung agar hasilnya lebih maksimal. Upaya untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan cara:

- a. Meningkatkan kemampuan dalam menyusun rencana kerja yang akan dilakukan, misalnya menyusun renstra.
- b. Meningkatkan kemampuan untuk mengestimasi langkah apa yang terbaik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, membuat strategi 1 bulan kedepan.
- c. Meningkatkan kemampuan merencanakan pekerjaan agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, misalnya membuat mapping waktu.

KESIMPULAN

1. Hasil uji t yang dilakukan memberikan hasil:
 - a. Persamaan satu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
 - b. Persamaan kedua menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
2. Hasil uji F pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 39,537$ signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi mempengaruhi Kinerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
3. Nilai R^2 total sebesar 0,828 dapat diartikan variasi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi sebesar 82,8% dan sisanya 17,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh pengawasan, iklim organisasi budaya organisasi dan komunikasi.
4. Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja merupakan pengaruh paling efektif dan dominan.

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Meningkatkan lingkungan kerja karena lingkungan kerja sebagai variabel dengan koefisien tertinggi, maka perlunya meningkatkan lingkungan kerja dengan cara:
 - a. Memperbaiki sarana dan prasarana di tempat pegawai bekerja yang memadai, sehingga memperlancar dalam bekerja.
 - b. Memperbaiki pencahayaan yang terang diruang kerja, sehingga memudahkan bekerja.
 - c. Meningkatkan interaksi antar pegawai yang semakin baik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mengganti variabel intervening agar hasilnya lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

3. Penelitian selanjutnya hendaknya tempat yang berbeda, variabel yang berbeda serta menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Grent Ken *et.al.* 2010. The Role Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes and Work Outcomes Sales people. *Journal of The Academy of Maeketing Sciences*, Vol. 23, No. 2, p. 165-178
- Hanafi, 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI *Life insurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*Vol. 5No.1Maret2017 E-ISSN:2302– 2663 <http://doi.org/10.21009/JPEB> DOI: doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6
- Harmon, 2016, Pengaruh Kompetensi Individu Front Office Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.6 No.1*
- Husnan, Suad. 2014. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maharani (2016), Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada PT Sahabat Surakarta). *Jurnal Bisnis dan Manajemen UNS Surakarta Vol 3. Hal 79-95*
- Manullang. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mas'ud, Fuad. 2014, "Survai Diagnosis Organisasional", Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Muchinsky, 2013. *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment " Hospital & Health Services Administration*, Vol. 41: 2, p. 160-175
- Muhtar, 2016. The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees . *Sinergi*, Volume 6, NUMBER2 SEPTEMBER 2016
- Rohyadi, 2010. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yoyakarta. V. 7. No. 3 Hal. 13-26.*
- Setyorini. 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi Pada Kantor Lingkungan Hidup Sukoharjo. *Jurnal Bisnis dan Manajemen UNS Surakarta Vol. 7 hal 65-79*
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama
- Suharto dan Budi Cahyono. 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2015: 13-30*
- Supriyanto & Mukyam, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 1 Mei 2018| administrasi bisnis.student journal.ub.ac.id*
- Utomo, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama