

PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI, ANALISIS JABATAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN BIMAS BUDDHA KEMENTERIAN AGAMA RI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

ADHIKA VIRIYA DHIRO
ARIEF ALFIANDRY

Trisakti School of Management Jl. Siliwangi No. 74 Sepanjang Jaya, Bekasi Jawa Barat 17114
Adhikaviriya22@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of organizational structure, job analysis, and leadership style on work motivation and their impact on the performance of the employees of the Directorate General of Buddhist Guidance, Ministry of Religion of the Republic of Indonesia. The population in this study were employees of the Directorate General of Buddhist Guidance at the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia. This study uses a probability sampling technique with a Purposive Sampling with a total of 84 samples. Data collection techniques through observation interviews and questionnaires with a Likert scale. Data were analyzed using WarpPLS (Partial Least Square) version 7.0. Based on the results of hypothesis testing, the results of this study indicate that organizational structure, job analysis, work motivation have an influence on employee performance and leadership style has no effect on employee performance.*

Keywords: *organizational structure, job analysis, leadership style, work motivation, employee performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi, analisis jabatan, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Purposive Sampling* yang berjumlah 84 sampel. Teknik pengumpulan data melalui wawancara observasi dan kuesioner dengan skala *likert*. Data dianalisis menggunakan program WarpPLS (*Partial Least Square*) versi 7.0. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi, analisis jabatan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: struktur organisasi, analisis jabatan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai.

1.

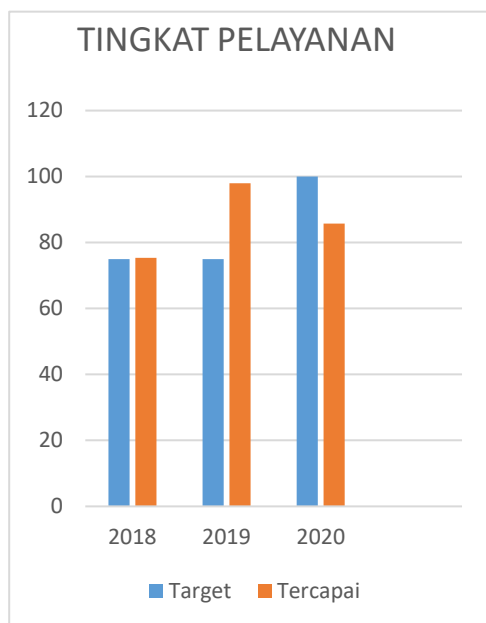
PENDAHULUAN

Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Buddha Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai unsur pelaksana di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia mempunyai tanggung jawab melaksanakan sebaagai tugas Menteri Agama di bidang agama Buddha. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Buddha Kementerian Agama Republik Indonesia lebih banyak menitikberatkan pada pelayanan terhadap

masyarakat di bidang agama Buddha. Seiring dengan perkembangan tuntunan pelayanan pada masyarakat yang semakin kompleks perlu terus ditingkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Melalui Laporan kinerja pada tahun 2018-2020 Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI didapatkan salah satu indikator dalam sasaran program setiap tahun dari 2018-2020 yaitu tingkat pelayanan. Tingkat pelayanan tersebut dapat kita lihat melalui tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Indeks Layanan Keagamaan Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI



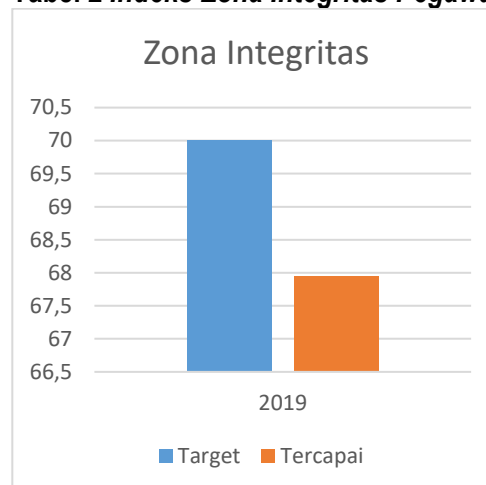
Sumber: Laporan Kinerja Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI Tahun 2018-2020

Melihat tabel 1 indeks pelayanan Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI memiliki nilai yang selalu naik turun pada tahun 2018 indeks pelayanan hanya sedikit diatas dari yang sudah ditargetkan, pada tahun 2019 indeks pelayanan sudah mencapai indeks yang sudah di targetkan bahkan melampaui sangat jauh dari yang sudah di targetkan, kemudian pada tahun 2020 Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI menaikan target pencapaian tetapi dengan menaikan pencapaian tersebut Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI tidak dapat mencapai indeks pelayanan yang sudah ditetapkan.

Pencapaian kinerja pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI masih jauh dari kata sempurna melalui laporan kinerja 2019-2020 yang membuat sasaran kinerja mengenai peningkatan kinerja pegawainya. Melalui indikator zona integritas melalui laporan kinerja tahun 2019 dan melalui indikator profesional ASN peneliti masih melihat

kurangnya kinerja pegawai di Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI. Berdasarkan tabel 2 dan 3 dibawah ini merupakan indeks zona integritas dan indeks professional ASN.

Tabel 2 Indeks Zona Integritas Pegawai



Sumber: Laporan Kinerja Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI Tahun 2019

Tabel 3 Indeks Profesional ASN



Sumber: Laporan Kinerja Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI Tahun 2020

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul *Effect of Organizational Structure, Job Analysis and Leadership Style to Work Motivation and Its Impact on The Performance of Employees* oleh (Hanafi, 2019) dengan menggunakan objek

yang berbeda. Adapun perbedaan yang dilakukan dalam penelitian ini terletak pada objek penelitian. Pada penelitian sebelumnya objek yang digunakan adalah SMK SMTI di Indonesia, sedangkan pada penelitian ini objek yang digunakan adalah pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Struktur Organisasi, Analisis Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Artikel ini membahas tentang masalah penelitian, tujuan penelitian, metoda penelitian, dan hasil penelitian serta kesimpulan dari penelitian.

KERANGKA TEORI

Kinerja Pegawai

Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk memenuhi kontribusi positif dalam menjalankan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan melakukan kinerja yang baik. Sehingga akan sangat berdampak sekali kinerja pegawai pada kinerja organisasi. Jadi dapat dikatakan jika kinerja pegawai yang baik akan diikuti pula dengan kinerja organisasi yang meningkat.

Mengutip pendapat Mangkunegara (2017) yang dibaca dari artikel TN. Ajiari *et al.* (2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja

Motivasi dibentuk akibat adanya kebutuhan pegawai sehingga pada akhirnya memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan secara semangat demi memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan terhadap pegawai. Menurut L.Daft (2016, 526) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan baik dari dalam atau luar seseorang

untuk membangkitkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tindakan tertentu.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi memegang peranan yang penting bagi segala kelancaran aktivitas yang dilakukan organisasi. Hal ini dikarenakan struktur organisasi memudahkan dalam setiap pengorganisasian sehingga dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan yang tidak hanya terpusat pada satu kendali saja.

Menurut L.Daft (2016, 306) mendefinisikan struktur organisasi sebagai Serangkaian tugas formal yang diberikan kepada individu dan departemen serta desain sistem untuk memastikan koordinasi yang efektif dari karyawan lintas departemen.

Analisis Jabatan

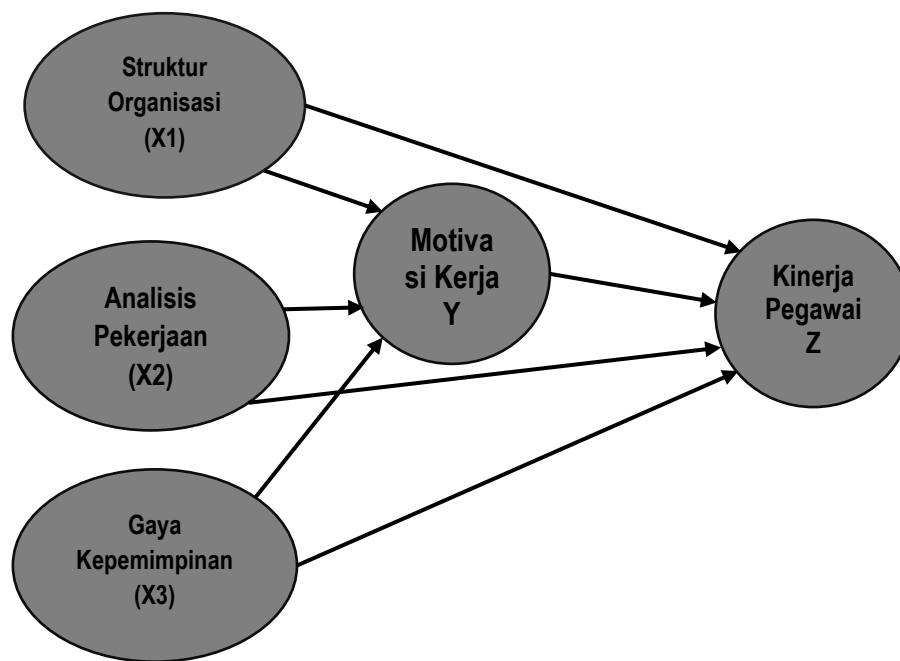
Analisis jabatan digunakan sebagai dasar oleh organisasi dalam hal mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan secara teratur dan sistematis. Informasi yang digunakannya adalah fungsi-fungsi dan indikator pekerjaan meliputi pendidikan dan kompetensi tenaga yang dibutuhkan; teknologi dan peralatan yang dibutuhkan; prosedur menjalankan pekerjaan; bagaimana cara menilai kerja. Menurut Dessler (2017, 133) mengartikan analisis jabatan sebagai prosedur dimana perusahaan menentukan posisi tugas perusahaan dan karakteristik orang yang akan dipekerjakan untuk perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Setiap Organisasi memiliki beberapa pemimpin, peran para pemimpin ini cukup berpengaruh dan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan itulah yang menimbulkan peranan penting dan strategis di dalam menjalankan sebuah organisasi. L.Daft (2018, 5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan pengaruh antara para pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata

dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian Tentang Pengaruh Struktur Organisasi, Analisis Jabatan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang akan digunakan adalah *deskriptif* dan *verifikatif*. Populasi yang ditetapkan pada penelitian merupakan pegawai struktural Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI, yang beralamat di Jl. Mohammad Husni Thamrin Nomor 06, Lt 15-16, Jakarta 10340 Indonesia.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI dengan total 111 pegawai. Peneliti menentukan jumlah sampel minimal dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* serta menggunakan metode *Puposive Sampling*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 111 pegawai dikurangi dengan tidak diambilnya sampel dari

setiap kepala unit kerja yang berjumlah 27 pegawai sehingga jumlahnya menjadi 84 pegawai.

Definisi Operasional Variabel

1. Struktur Organisasi (X2)

Struktur organisasi merupakan pembagian tugas formal yang diberikan kepada individu dan departemen sehingga terciptanya pengorganisasian yang efektif serta menunjukkan bagaimana berbagai fungsi atau aktivitas dihubungkan sampai batas tertentu agar terbebas dari koordinasi yang terpusat.

2. Analisis Jabatan (X2)

Analisis jabatan adalah sebuah proses dimana perusahaan menghimpun informasi mengenai pekerjaan dan

karakteristik yang dapat menjalankan pekerjaan tersebut yang digunakan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya kepemimpinan adalah tindakan yang diciptakan oleh pemimpin sehingga terciptanya pengaruh terhadap orang lain agar pencapaian tujuan strategis bersama dapat diwujudkan dan dijalankan secara efektif.

4. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi dibentuk akibat adanya kebutuhan pegawai sehingga pada akhirnya memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan secara antusias demi memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan terhadap pegawai.

5. Kinerja (Z)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya baik secara kualitas dan kuantitas dengan kriteria yang berlaku.

HASIL PENELITIAN

Pengukuran Outer Model

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	Convergent Validity		Desc	Discriminant Validity Desc (Cross Loading)	Composite Reliability CR > 0.7 CR	Cronbach's Alpha Alpha > 0.7 Alpha	Desc
	LF > 0,7	P-value <0,05					
	Loading Factor	P-value					
SO1	0.842	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
SO2	0.833	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
SO3	0.729	<0.001	Valid	Valid	0.906	0.87	Reliabel
SO4	0.85	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
SO5	0.798	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
AJ1	0.714	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
AJ2	0.749	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
AJ3	0.722	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
AJ4	0.792	<0.001	Valid	Valid	0.915	0.894	Reliabel
AJ5	0.708	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
AJ6	0.804	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
AJ7	0.807	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
AJ8	0.768	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
GK1	0.707	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
GK2	0.648	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
GK3	0.557	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
GK4	0.678	<0.001	Valid	Valid	0.848	0.794	Reliabel
GK5	0.668	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
GK6	0.609	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
GK7	0.605	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
GK9	0.648	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
MK1	0.775	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
MK2	0.845	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
MK3	0.844	<0.001	Valid	Valid	0.911	0.877	Reliabel
MK4	0.803	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
MK5	0.826	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
K1	0.688	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
K2	0.769	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
K3	0.695	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
K4	0.77	<0.001	Valid	Valid	0.885	0.85	Reliabel
K5	0.689	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
K6	0.558	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
K7	0.707	<0.001	Valid	Valid			Reliabel
K8	0.712	<0.001	Valid	Valid			Reliabel

Sumber: Hasil data diolah dengan WarpPLS 7.0

Diketahui pada tabel 4 pada bagian *convergent validity* peneliti tidak memasukkan indikator GK8 dengan alasan tidak memenuhi syarat *loading factor* yaitu diatas > 0.70 untuk uji validitas konvergen. Pada bagian *convergent validity* juga ada beberapa indikator yang tetap dimasukan oleh peneliti walaupun tidak memenuhi syarat uji validitas konvergen. Dalam beberapa kasus sering tidak terpenuhinya *loading faktor* > 0.70 karena kuesioner yang

baru dikembangkan oleh karenanya *loading factor* antara 0.40-0.70 masih dapat dipertimbangkan untuk tidak dihapus jika mempengaruhi validitas isi konstruk (Joseph F Hair 2017, 128). Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4 juga dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen dan dependen mempunyai nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* $> 0,70$ yang artinya kuesioner penelitian bersifat reliabel.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Hipotesis

H	Path	Path Coefficient	P Value	Hasil
H1	Struktur Organisasi → Motivasi Kerja	0.455	<0.001	Signifikan
H2	Analisis Jabatan → Motivasi Kerja	0.322	<0.001	Signifikan
H3	Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja	0.151	0.076	Tidak Signifikan
H4	Motivasi Kerja → Kinerja	0.681	<0.001	Signifikan

Hipotesis	Path	Path Coefficient	t-statistic
H1	Struktur Organisasi → Motivasi Kerja	0.455	4.773

Hipotesis	Path	Path Coefficient	t-statistic
H2	Analisis Jabatan → Motivasi Kerja	0.322	3.243

Hipotesis	Path	Path Coefficient	t-statistic
H3	Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja	0.151	1.448

Hipotesis	Path	Path Coefficient	t-statistic
H4	Motivasi Kerja → Kinerja	0.681	7.644

Sumber: Hasil data diolah dengan WarpPLS 7.0

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan struktur organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini dilihat dari nilai *p-value* < 0.001 ($<$ nilai signifikansi α 5%) sehingga signifikan, nilai *path coefficient* sebesar 0.455 sehingga bersifat positif, nilai thitung sebesar 4.773 sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan analisis jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini

dilihat dari nilai *p-value* < 0.001 ($<$ nilai signifikansi α 5%) sehingga signifikan, nilai *path coefficient* sebesar 0.322 sehingga bersifat positif, nilai thitung sebesar 3.243 sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini dilihat dari nilai *p-value* 0.076 ($>$ nilai signifikansi α 5%) sehingga tidak signifikan, nilai *path coefficient* sebesar 0.151 sehingga bersifat

positif, nilai thitung sebesar 1.448 sehingga H_0 ditolak H_0 diterima.

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dilihat dari

nilai p -value < 0.001 ($<$ nilai signifikansi α 5%) sehingga signifikan, nilai *path coefficient* sebesar 0.681 sehingga bersifat positif, nilai thitung sebesar 7.644 sehingga H_0 ditolak H_0 diterima.

Uji Mediasi

Tabel 6 Uji Mediasi SO Terhadap K

Path	P Value Langsung	P Value Tidak Langsung	P Value Total	VAF (P Value TL/ P Value Total)
Struktur Organisasi → Kinerja	<0.001	0.009	0.01	0.9

Sumber: Hasil data diolah dengan WarpPLS 7.0

Berdasarkan pada tabel 6 hasil p -value pengaruh langsung struktur organisasi terhadap kinerja yang bernilai p -value < 0.001 ($<$ nilai signifikansi α 5%). Hal ini menunjukkan struktur organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang signifikan, maka uji mediasi akan dilanjutkan ke tahap uji signifikansi pengaruh tidak langsung.

Hasil uji pengaruh tidak langsung variabel struktur organisasi terhadap kinerja

dengan dimediasi oleh motivasi kerja bernilai p -value 0.009 ($<$ nilai signifikansi α 5%), sehingga signifikan. Hasil ini menunjukkan adanya efek mediasi penuh dengan mempertimbangkan perhitungan VAF. Dengan demikian motivasi kerja memediasi pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja.

Tabel 7 Uji Mediasi AJ Terhadap K

Path	P Value Langsung	P Value Tidak Langsung	P Value Total	VAF (P Value TL/ P Value Total)
Analisis Jabatan → Kinerja	0.038	0.048	0.086	0.558

Sumber: Hasil data diolah dengan WarpPLS 7.0

Berdasarkan pada tabel 7 hasil p -value pengaruh langsung analisis jabatan terhadap kinerja yang bernilai p -value 0.038 ($<$ nilai signifikansi α 5%). Hal ini menunjukkan analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang signifikan, maka uji mediasi akan dilanjutkan ke tahap uji signifikansi pengaruh tidak langsung.

Hasil uji pengaruh tidak langsung variabel analisis jabatan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja bernilai p -value 0.048 ($<$ nilai signifikansi α 5%) sehingga signifikan. Hasil ini menunjukkan adanya efek mediasi sebagian dengan mempertimbangkan perhitungan VAF. Dengan demikian motivasi kerja memediasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja

Tabel 8 Uji Mediasi GK Terhadap K

Path	P Value Langsung	P Value Tidak Langsung
Gaya Kepemimpinan → Kinerja	0.013	0.220

Sumber: Hasil data diolah dengan WarpPLS 7.0

Berdasarkan pada tabel 8 hasil *p-value* pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang bernilai *p-value* 0.013 (< nilai signifikansi α 5%). Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang signifikan, maka uji

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan struktur organisasi, analisis jabatan dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian yaitu jumlah sampel hanya berjumlah 84 responden, adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya sehingga hanya menggunakan satu objek

mediasi akan dilanjutkan ke tahap uji signifikansi pengaruh tidak langsung.

Hasil uji pengaruh tidak langsung variabel struktur organisasi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja bernilai *p-value* = 0.220 (> nilai signifikansi α 5%), sehingga tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan tidak adanya efek mediasi.

penelitian, terakhir adanya keterbatasan peneliti dalam menggunakan WarpPLS dikarenakan baru pertama kali menggunakan dan mempelajarinya.

Rekomendasi

Berdasarkan keterbatasan yang telah dipaparkan, terdapat beberapa rekomendasi yang diberikan sebagai dasar acuan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yaitu penelitian berikutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih banyak. penelitian berikutnya disarankan memperluas lingkup penelitian yang lebih luas.

REFERENCES

- Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management*. Edited by Stephanie Wall. Fifteenth. PEARSON.
- Ghozali Imam. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 M3*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Andhi. 2019. "Effect of Organizational Structure, Job Analysis and Leadership Style on Work Motivation and Its Impact on Performance of Employees." *Journal of Public Administration Studies* 4 (1): 39–45. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2019.004.01.8>.
- Hanafi, Andhi Sukma, Saiful Bahri, and M. Shabri Abd Majid. 2018. "PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Pada SMK SMTI Kementerian Perindustrian Di Indonesia)." *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal* 7 (2). <https://doi.org/10.30591/monex.v7i2.865>.
- Hersona, Sonny, and Iwan Sidharta. 2017. "Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 15 (3): 528–37. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>.
- Joseph F Hair. 2017. *A Primer On Partial Least Squares Structural Equating Modeling*. Washington DC: SAGE Publication.
- L.Daft, Richard. 2016. *Management*. Edited by Scott Person. TWELFTH. Scott Person: SOUTH-

- WESTERN CENGAGE Learning.
- . 2018. *The Leadership Experience. Marketing Management*. Vol. 12. <https://doi.org/10.1177/107621758801100610>.
- “Laporan Kinerja 2019.” 2020. Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI. 2020. [https://bimasbuddha.kemenag.go.id/public/files/users/18/files/LAPORAN KINERJA 2019.pdf](https://bimasbuddha.kemenag.go.id/public/files/users/18/files/LAPORAN%20KINERJA%202019.pdf).
- Nasution, Malahayati, Susi Yeni, Anton Yondra, and Anne Putri. 2021. “The Influence of Organizational Structure and Job Analysis on Work Motivation and Its Impact on the Performance of the Office of Cooperatives for Small and Medium Enterprises , Industry and Trade (KOPERINDAG) Mentawai Islands Regency.” *Humanities and Social Sciences* 5 (1): 444–53.
- P. Nick Blanchard, James W. Thacker. 2013. *Effective Training Systems, Strategies, and Practices*. Fifth. PEARSON.
- Pradita, Mochamad Yanuar. 2016. “PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, Dan KARAKTERISTIK TENAGA PEMASAR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA PEMASAR PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. CABANG JOMBANG.” *Journal of Innovation in Business and Economics* 7 (2): 95. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>.
- PURBASARI, RR NIKEN. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba.” *Jurnal Lentera Bisnis* 8 (1): 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Method for Business*. 7th editio. Italy: John Wiley & Sons Ltd.
- Sholihin, Mahfud. 2013. *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- . 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taroreh, Amelia, Frederik Worang, and Christoffel Mintardj. 2016. “Human Resource Planning, Job Analysis And Placement Officer Against Employee Performance On Human Resource Development Bureau Province Papua.” *Journal EMBA* 4 (1): 1263–74.
- Turah Ajjari TN; Edy Supriyadi; Derriawan. 2020. “PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, TERHADAP KINERJA ADVOKASI LEGAL OFFICER (Studi Kasus PT. AP1)” 5 (2): 139–51.
- Yuningsih, Nining. 2018. “Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 19 (2): 141. <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>.