



# STRATEGI

MENINGKATKAN MOTIVASI DAN

# KINERJA PEGAWAI



Evi Adriani  
Yunan Surono  
Ali Fahmi  
Jonner Simarmata  
Ahmad Firdaus  
Muhammad Alhudori  
Anisah  
Zuhri Saputra Hutabarat  
Muhammad Harli Hamdani  
Azizah

# STRATEGI

## MENINGKATKAN MOTIVASI DAN **KINERJA PEGAWAI**



☎ 0858 5343 1992  
✉ [eurekamediaaksara@gmail.com](mailto:eurekamediaaksara@gmail.com)  
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10  
Bojongsari - Purbalingga 53362



# STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI

Evi Adriani  
Yunan Surono  
Ali Fahmi  
Jonner Simarmata  
Ahmad Firdaus  
Muhammad Alhudori  
Anisah  
Zuhri Saputra Hutabarat  
Muhammad Harli Hamdani  
Azizah



**eureka**  
**media aksara**

**PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA**

# STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI

**Penulis** : Evi Adriani  
Yunan Surono  
Ali Fahmi  
Jonner Simarmata  
Ahmad Firdaus  
Muhammad Alhudori  
Anisah  
Zuhri Saputra Hutabarat  
Muhammad Harli Hamdani  
Azizah

**Desain Sampul**: Eri Setiawan

**Tata Letak** : Salsabela Meiliana Wati

**ISBN** : 978-623-120-153-9

Diterbitkan oleh: **EUREKA MEDIA AKSARA, JANUARI 2024**  
**ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH**  
**NO. 225/JTE/2021**

**Redaksi** :  
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari  
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992  
Surel: eurekamediaaksara@gmail.com  
Cetakan Pertama : 2024

**All right reserved**

Hak Cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh  
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,  
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman  
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang senantiasa memberkati dan memberikan jalan, sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan baik. Shalawat dan salam tidak lupa dipanjatkan dan dicurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya yang telah membawa kita semua dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang. Dengan segala kerendahan hati penulis memohon kepada Allah SWT semoga berkenan membalas semua amal baik tersebut diatas lebih banyak dari yang mereka sumbangkan. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian buku ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam buku ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Jambi, 23 November 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB 1 INSENTIF YANG BAIK SESUAI DENGAN BEBAN KERJA PEGAWAI YANG BAIK .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB 2 INSENTIF DAN DISIPLIN MAKSIMAL MENINGKATAKAN MOTIVASI SERTA KINERJA YANG DIHASILKAN.....</b>	<b>5</b>
<b>BAB 3 INSENTIF DAMPAK TERHADAP KINERJA .....</b>	<b>17</b>
<b>BAB 4 DISIPLIN DAMPAK TERHADAP KINERJA .....</b>	<b>24</b>
<b>BAB 5 MOTIVASI DAMPAK TERHADAP KINERJA .....</b>	<b>27</b>
<b>BAB 6 KINERJA PEGAWAI.....</b>	<b>33</b>
A. Hubungan Antar Variabel.....	34
<b>BAB 7 STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN.....</b>	<b>39</b>
A. Meningkatkan Motivasi Karyawan .....	39
<b>BAB 8 MANAJEMEN INSENTIF .....</b>	<b>43</b>
A. Konsep dan Peran Gaji Variabel.....	43
B. Insentif Individual .....	44
C. Konsep dan Peran Kompensasi Eksekutif .....	48
D. Teori Kompensasi Eksekutif .....	49
E. Konsep dan Peran Standard Insentif.....	49
F. Konsep dan Peran Penghargaan Non Finansial .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>TENTANG PENULIS.....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Jumlah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari Tahun 2014 - 2018 .....	5
Tabel 1. 2. Besaran Insentif Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari Tahun 2014 - 2018 .....	7
Tabel 1. 3. Insentif PTT Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari Tahun 2014 - 2018 .....	9
Tabel 1. 4. Perkembangan Indisipliner pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari .....	11
Tabel 1. 5. Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari berdasarkan jenis kegiatan .....	13



# **STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI**

**Evi Adriani  
Yunan Surono  
Ali Fahmi  
Jonner Simarmata  
Ahmad Firdaus  
Muhammad Alhudori  
Anisah  
Zuhri Saputra Hutabarat  
Muhammad Harli Hamdani  
Azizah**





# BAB

# 1

## INSENTIF YANG BAIK SESUAI DENGAN BEBAN KERJA PEGAWAI YANG BAIK

Sumberdaya manusia sebagai sumber yang potensial harus dikelola dengan baik dan dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Suatu organisasi sangat perlu manajemen sumberdaya manusia untuk mengelola unsur manusia dan potensi - potensinya seefektif mungkin, sehingga dapat diperoleh SDM yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

SDM merupakan salah satu yang menjadi sorotan paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat dilihat dari kemampuan SDM atau aparatnya yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pemerintahan dan pelayanan publik.

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai peran yang sangat strategis dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan daerah. Dalam pelaksanaan tugasnya Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi yaitu membantu Kepala Daerah dalam rangka memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman, ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dan serta perlindungan masyarakat, perumusan kebijakan teknis di bidang ketenteraman dan ketertiban, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan, pembinaan dan pelaksanaan tugas

# BAB 2

## INSENTIF DAN DISIPLIN MAKSIMAL MENINGKATAKAN MOTIVASI SERTA KINERJA YANG DIHASILKAN

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1. Jumlah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari Tahun 2014 - 2018**

No	Jenis Pegawai	Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1.	<b>Unsur Pimpinan</b>					
	Kepala Satuan	1	1	1	1	1
	Sekretaris	1	1	3	3	2
	Kasubbag	2	2	4	4	4
	Kepala Bidang	4	4	8	8	9
	Kasi	5	6			
	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
2	<b>Unsur Bawahan (PNS)</b>	62	63	61	61	59
3	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	87	89	88	86	84
	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>162</b>	<b>166</b>	<b>166</b>	<b>164</b>	<b>160</b>

*Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari, 2019, data diolah*

# BAB

# 3

## INSENTIF DAMPAK TERHADAP KINERJA

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profabilitas organisasi, Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat, untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen yang mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini suatu harapan untuk mendapat penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi, penghargaan selalu dihubungkan dengan penghargaan berupa uang (Thoha, 2012; 208). Sejalan dengan itu, menurut Mangkunegara (2011; 176), Insentif adalah penghasilan tambahan disamping upah dan gaji dengan sasaran utama adalah memperbesar hasrat pegawai untuk menampilkan kinerja yang makin memuaskan dan memperkuat keinginan berperilaku positif.

Ada beberapa teori yang menyatakan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong pegawai bekerja

# BAB

# 4

## DISIPLIN DAMPAK TERHADAP KINERJA

Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari bahasa latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan yang ada atau disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap suatu peraturan dan norma serta tata cara yang berlaku. Menurut Saydam (2000: 23) menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma - norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Menurut Semito (1992:184) disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Machmud (1987:162) disiplin kerja adalah sikap mental untuk mematuhi atau menaati suatu kaidah baik tertulis maupun tidak tertulis yang didasarkan atas kebenaran manfaat.

Disiplin kerja menurut Keith Davis dalam Asnawi (2012: 39), *“Dicipline is management action to enforce organiztion standard”* yang maksudnya bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman orang.

# BAB

# 5

## MOTIVASI DAMPAK TERHADAP KINERJA

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kebutuhan atau “*need*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggap atau direspons.

Motivasi merupakan suatu hal yang sering disinggung di dalam organisasi baik secara terbuka maupun secara terselubung hal ini membuktikan pentingnya motivasi dalam masalah peningkatan kinerja. Menurut Siagian (2002:40) bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Morrison (1994) dalam Suparman (2007 : 28) memberikan pengertian motivasi sebagai kecendrungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek (sasarannya) maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

Jika demikian motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2003) dalam Suparman (2007 : 28) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu, maka elemen usaha merupakan

# BAB

# 6

# KINERJA PEGAWAI

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai kemampuan. Kinerja juga berarti fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, kinerja juga merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Menurut Robbins (2003) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, kinerja dipandang sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Standar pekerjaan dapat dicapai melalui

# BAB

# 7

## STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN

### A. Meningkatkan Motivasi Karyawan

Pemimpin yang efektif selalu berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan kinerja terbaik, tetap setia, dan berkontribusi secara aktif. Dalam upaya mencapai tujuan ini, pemimpin dapat mengambil langkah-langkah konkret berikut ini:

#### 1. Dimulai dari Pengumpulan Data

Mengumpulkan data motivasi karyawan adalah strategi pertama penting dalam meningkatkan motivasi tim. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk memahami kebutuhan dan preferensi karyawan secara lebih mendalam karena data yang dikumpulkan akan menjadi sumber untuk menavigasi arah perbaikan dan perubahan yang mungkin perlu diimplementasikan.

Contohnya, praktisi HR dapat melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala seperti setiap quarter atau semester untuk mendapatkan wawasan tentang apa yang memotivasi karyawan dan apa yang mengurangi motivasi mereka dan memperhatikan apabila ada tren penurunan atau kenaikan

Pastikan bahwa survei tersebut dilakukan secara anonim atau hanya menarik data berdasarkan divisi, untuk memungkinkan karyawan berbicara terbuka dan meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik internal

# BAB 8 | MANAJEMEN INSENTIF

## A. Konsep dan Peran Gaji Variabel

Penghasilan tidak tetap adalah kompensasi yang dihubungkan pada kinerja individu, tim, dan organisasional. Penghasilan tidak tetap (*variabel pay*) bertujuan memberikan penghasilan dan penghargaan yang nyata kepada karyawan yang memiliki kinerja di atas rata-rata.<sup>1</sup>

Adapun dasar filosofi pemberian insentif berbentuk pendapatan tidak tetap adalah sebagai berikut:

1. Beberapa pekerjaan memberi kontribusi pada keberhasilan organisasional dibandingkan lainnya.
2. Beberapa orang mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan yang lainnya
3. Para karyawan yang memiliki kinerja lebih baik seharusnya menerima kompensasi lebih
4. Sebagian dari total kompensasi beberapa karyawan seharusnya tergantung pada kinerjanya

Dari ke-4 filosofi tersebut menggambarkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada tujuan membedakan antara yang memiliki kinerja yang baik dengan yang sebaliknya. Jadi berdasarkan kinerja pembedanya bukan karena masa kerja atau lamanya waktu yang digunakan dalam bekerja. Filosofi tersebut berbeda dengan sistem senioritas yang mengelompokkan insentif berdasarkan hal-hal sebagai berikut:



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta : Reneka Cipta
- Darlisman Dalmy, (2009), Tesis: Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi, Terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. Universitas Sumatera Utara: Medan
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Eriza Violananda Ekarendyka, (2000), Tesis: pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service), Universitas Brawijaya : Malang
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BPFE Undip,
- Gibson, I dan Donnelly, (1997), *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, 9 Ed. Richard D. Irwin Inc.
- Handoko, T.Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman (2014), *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Edisi ke 4, Jakarta : Bumi Aksara
- Kaswan, (2011), *Pelatihan dan Pengembangan*, Cetakan Ke-I. Bandung: Alfabeta.
- Leonando Agusta, (2013) Tesis : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya, AGORA Vol. 1, No. 3, (2013) Universitas Kristen Petra : Surabaya *E-mail*: Leonando\_09034@yahoo.com

- Lubis, K.A. (2008). Tesis: Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO), Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Malayu S.P Hasibuan, , (2001), Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Kedua. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Refika Aditama, Bandung
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia (buku kedua). Edisi Pertama. Salemba empat. Jakarta.
- Morrison E.M, (1994), Role Definition and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. 31, p. 1543-1567
- Muhidin, S.A dan Maman, (2007), Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian", *Pustaka Setia: Bandung*
- Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004) p. 67
- Niti Semito (2000), *Manajemen Personalia*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia (2012), *Manajemen Kompensasi*. Cetakan I, Bandung: Karya Putra Darwati
- Rachmawati dan Ike Kusdyah (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset:Yogyakarta
- Rivai, Basri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai. Veithzal , (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Robbins, S. P, (2003), *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed., Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey: Pretince Hall.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung: Jakarta
- Siagian, Sondang P (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan Ke-IX, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P (2009), *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Edisi 2, Rineka Cipta, Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 4, Reneka Cipta, : Jakarta
- Sugiono, (2014), *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan ke-2, Alfabeta : Bandung
- Suparman, (2007), *Tesis: Analisis pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Univesitas Diponegoro, Semarang
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang:UIN Maliki Press.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syardianto, Djumadi, Bambang Irawan, (2014), *Tesis: Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*, eJournal

Administrative Reform, 2014, 2 (1): 885-897,ISSN 2338-7637,  
ar.mian.fisip-unmul.ac.id

Tety Asnawi, (2012), Manajemen Sumberdaya Manusia, cetakan pertama, Citra books Indonesia: Palembang

Umar, Husein (2007), Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

V. Wiratna Sujarweni, (2014), SPSS Untuk Penelitian, Cetakan Pertama, Pustaka Bar : Yogyakarta

Wayan Wiriani,(2011) Tesis: Efek Moderasi *Locus Of Control* Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung, Universitas Udayana : Denpasar

Zuryati, (2005) Metode Penelitian Statistika, Remaja Rosda Karya : Bandung

## TENTANG PENULIS



### **Dr. Evi Adriani, SE, MSi**

Penulis menyelesaikan pendidikan doktor Ilmu Ekonomi tahun 2017 di Universitas Andalas, dengan disertasi di bidang Ekonomi Sumber Daya Manusia. Pendidikan S1 dan S2 sebelumnya juga diselesaikan di kampus yang sama. Sangat mencintai karir sebagai dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi sejak tahun 1992 pada prodi S1 Ekonomi Pembangunan, namun juga aktif mengajar pada prodi S1 Manajemen serta S2 Magister Manajemen. Selain itu penulis juga mengajar di beberapa kampus lain, termasuk di FEB Universitas Muhammadiyah Jambi. Sebagai perwujudan dari profesionalitas dosen, penulis cukup aktif menulis artikel di jurnal terakreditasi, *Book Chapter* dan Buku Referensi/Monograf di bidang yang relevan dengan kompetensi penulis dan juga dengan mata kuliah yang diampu. Judul buku dan *Book Chapter* yang pernah ditulis seperti Buku Statistik, *Ekonomi Wanita*, *Human Capital* di Indonesia dan lainnya. Berpengalaman juga melakukan riset dan menulis kajian yang didanai oleh pemerintah daerah, internal perguruan tinggi dan mandiri.



### **Dr. Yunan Surono, SE, MM.**

Lahir pada tanggal 23 mei 1974 di Blora, Jawa Tengah. Menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN Bogowanti (1986), SMP Negeri 2 Ngawen (1989), SMA Katolik "Wijaya Kusuma" Blora (1992), Kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari, Jurusan Ilmu Manajemen tahun (2000), Magister Manajemen Angkatan I Universitas Jambi (2003). Doktor Ekonomi Prodi Manajemen Angkatan I Universitas Jambi (2018).

Bekerja sebagai Dosen Tetap di Universitas Batanghari pada Tahun 2006 sampai sekarang, Mengajar di Magister Manajemen Universitas Batanghari Tahun 2016 sampai sekarang, Tenaga Ahli

Anggota DPR RI Komisi VI dari Tahun 2015 sampai 2020, Manajer Apotek Chandra dari Tahun 2000 sampai tahun 2016, Koordinator Lapangan CV. Karya Tani Lestari yang bergerak di bidang kontraktor Hutan Tanaman Industri (HTI) dari Tahun 2006 sampai Tahun 2008, Aktif di organisasi profesi AIMI (Asosiasi Ilmuwan Manajemen Indonesia), Aktif di organisasi profesi ADRI (Ahli & Dosen Republik Indonesia), Aktif di organisasi Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), Pemimpin Redaksi JURNAL J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains) Program Studi Magister Manajemen Unbari dari Tahun 2016 sampai 2022.



**Dr. Ali Fahmi, M.Si.**

Lahir tanggal 9 Maret 1969 di desa Kelumpang Kec. Ulu Ogan Kab. Oku Sumatera Selatan. Menamatkan Sarjana Pendidikan Teknik Mesin di Universitas Sriwijaya tahun 1993 dan pendidikan S2 Magister Perencanaan Pembangunan diselesaikannya di Universitas Andalas tahun 1998. Penulis senang dan aktif di organisasi sejak dari mahasiswa dan terus berlanjut hingga sekarang. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi, namun sejak tahun 2010 memutuskan untuk menjadi dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Jambi, yang saat ini menjabat sebagai Wakil Dekan. Menikah dengan Dr. Evi Adriani, SE, M.Si dan dikaruniai 2 anak, yaitu; Zhillan Zhalila Fahlevi, S.I.P., MA dan Zaidan Al Ghifari Fahlevi, S.Tr.Geo.



**Dr. Jonner Simarmata, M.M.**

Lahir pada tanggal 29 Juni 1963 di Samosir, Sumatera Utara. Lulus Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris tahun 1987 dari IKIP Padang (sekarang UNP). Kemudian melanjutkan Magister Manajemen (S2) ke STM Labora Jakarta, lulus tahun 2001. Pada tahun 2017 melanjutkan program Doktor Ilmu Ekonomi (S3) dengan konsentrasi manajemen

sumber daya manusia pada Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi (DIE) Universitas Jambi (Unja), lulus pada tahun 2021.

Memulai karirnya di Universitas Batanghari tahun 1989 sebagai dosen honorer. Pada tahun 1991 diangkat menjadi dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris. Pada tahun 2016, pindah homebase ke Fakultas Ekonomi universitas yang sama.

Dr. Jonner Simarmata, MM telah menerbitkan artikel-artikel di berbagai jurnal dalam negeri yang terakreditasi dan jurnal internasional. Jabatan struktural yang pernah dipegannya adalah sekretaris jurusan (Sekjur) dan ketua program studi (Kaprodi). Selain itu, dia juga menjadi salah satu auditor internal (AMI = Audit Mutu Internal) pada Badan Penjaminan Mutu Universitas Batanghari. Dr. Jonner Simarmata, MM saat ini, juga menjadi asesor BKD/LKD.



**Dr. Ahmad Firdaus, S.E, M.M.**

Lahir di Jambi, 21 Oktober 1984, tinggal di kota Jambi, dan bekerja sebagai dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Menamatkan pendidikan S-1 dan S-2 Manajemen di Universitas Negeri Jambi dan S-3 Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Selain mengajar, penulis juga aktif dalam menulis artikel yang diterbitkan baik pada jurnal nasional maupun jurnal internasional.



**M. Alhudhori, S.E, M.M.**

Lahir di Jambi, 08 Maret 1976, sebagai anak pertama dari enam bersaudara. Tinggal di kota Jambi, beralamat di Jalan Yulius Usman RT 23 Kel. Pematang Sukur kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Saat ini dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Menamatkan pendidikan S-1 Ekomomi Pembangunan di Universitas Negeri Jambi dan S-2 Magister Manajemen di universitas yang sama. Saat ini menjalan Pendidikan Strata Tiga S3 di Universitas Jambi. Aktif mengajar mata kuliah Manajemen SPemasaran dan Statistik.



**Anisah, S.E., M.M.**

Lahir di Jambi, 12 Oktober 1986. Penulis adalah anak kedua dari enam bersaudara dan telah menikah serta memiliki satu orang buah hati (Taqi Sabran). Menempuh pendidikan S-1 pada Prodi Manajemen (2004 - 2007) dan S-2 Magister Manajemen (2008 - 2012) di kampus yang sama Universitas Batanghari Jambi. Sejak tahun 2010 sampai sekarang, penulis sebagai Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari dan aktif mengajar mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Statistik.

**Dr. Zuhri Saputra Hutabarat, S.Pd., M.Pd.**



Lahir pada tanggal 22 November 1990 di kelurahan Hutabalang Provinsi Sumatera Utara. Penulis dilahirkan dari pasangan Ayahanda Haposan Hutabarat dan Ibunda Elly Sumarni Nasution. Penulis memulai pendidikan Strata 1 dan 2 di Universitas Jambi (UNJA), melanjutkan Strata 3 di Universitas Negeri Malang (UM) dengan program studi yang sama yakni Pendidikan Ekonomi. Pada saat kuliah penulis telah mendapatkan berbagai beasiswa diantaranya beasiswa PPA, beasiswa LPDP Kementerian Keuangan, beasiswa BPPDN Kemendikbud. Dalam aktivitas penulis selama ini, berperan dalam Asosiasi Profesi Pendidik Ekonomi Indonesia (ASPROPENDO), mengikuti berbagai kegiatan seminar nasional maupun internasional, menjadi editor dan reviewer jurnal nasional maupun internasional, serta penulis telah memiliki berbagai karya buku dan artikel ilmiah yang telah dipublikasi dalam jurnal internasional maupun nasional.





**Muhammad Harli Hamdani, S.E., M.M.**

Lahir pada tanggal 5 April 1995 di Muara Bulian. putra pertama dari pasangan bapak Muhammad Ali dan ibu Suharni. menyelesaikan pendidikan strata 1 di STIE-Graha Karya muara bulian pada tahun 2017. menyelesaikan pendidikan strata 2 di

Universitas Batanghari Jambi pada tahun 2019 sebagai lulusan terbaik



**Azizah, S.E, M.M.**

Lahir di Jambi pada tanggal 30 Juli 1977. Merupakan putri ke dua dari Bapak Ismail Gafur dan Ibu Hindun AB, dan menikah dengan Sulaiman, MM. Penulis memperoleh gelar Sarjana dan Magister Manajemen pada Universitas Jambi. Penulis bekerja sebagai tenaga pengajar pada Fakultas Ekonomi

Universitas Batanghari Jambi dari tahun 2010.