

TUNJANGAN KINERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Andriani Gani Balanehu¹, Lalu Satria Utama², Obed Bida³.

Universitas Terbuka^{1,3}, IPDN Praya Lombok Tengah³

andrianiganibalanehu@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja, motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bersifat objektif dalam melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuisioner dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. Hasil penelitian, secara parsial variabel tunjangan kinerja, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model regresi sederhana, sedangkan hasil uji regresi berganda ketika variabel-variabel lain diperhitungkan maka variabel tunjangan kinerja dan motivasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena didominasi oleh variabel disiplin. Akan tetapi secara simultan, ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Simpulan, tunjangan kinerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Pegawai, Motivasi, Tunjangan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of performance allowances, motivation, and discipline on improving employee performance at the West Papua Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights. This research uses a quantitative approach because it tests hypotheses objectively. This research was conducted at the West Papua Ministry of Law and Human Rights Regional Office. Data collection techniques include observation, interviews, and questionnaires using descriptive statistical data analysis techniques. The results of the research, partially the performance allowance, motivation, and discipline variables have a significant effect on employee performance in a simple regression model, while the results of the multiple regression test when other variables are taken into account, the performance allowance and motivation variables are not significant on employee performance because they are dominated by the discipline variable. However, simultaneously, the three variables together have a significant effect on employee performance. In conclusion, performance allowances, motivation, and discipline influence improving employee performance at the West Papua Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights.

Keywords: Discipline, Employee Performance, Motivation, Performance Allowances.

PENDAHULUAN

Setiap aktivitas dan pergerakan organisasi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan tahunan, tujuan jangka menengah maupun tujuan jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap organisasi harus maksimal dalam meningkatkan kinerja (Safiri, 2021). Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Permatasari, 2024).

Masalah kinerja menurun atau merosot terjadi di hampir semua lembaga, tidak hanya lembaga publik tetapi juga lembaga swasta (Rulinawati et al., 2024). Fakta keterlambatan masuk kantor, kerja yang kurang efektif dan efisien, pekerjaan yang asal-asalan dan menyimpang dari budaya kelembagaan (*improsedural*) menjadi masalah klasikal yang dijumpai termasuk pada lokasi penelitian (Tresina, 2021). Cara untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan cara meningkatkan kualitas faktor-faktor pengaruh kinerja (Rulinawaty et al., 2024). Banyak faktor dapat mempengaruhi kualitas kinerja, seperti faktor kepemimpinan, budaya, komitmen organisasional, kepuasan kerja, tunjangan kinerja, motivasi, dan disiplin (Watunglawar, 2021).

Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini rasional karena setiap orang dalam organisasi bekerja selain untuk mencapai tujuan organisasi, juga untuk pemenuhan kebutuhan individu dan keluarganya. Oleh karena itu, pemberian tunjangan merupakan dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan (Perdana, 2022). Hasil Asriveni, (2020), menunjukkan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja.

Selain tunjangan kinerja, disiplin juga dijadikan fokus karena dipandang sebagai faktor pengaruh kinerja. Sikap konsisten dan kepatuhan atau ketaatan seorang pegawai kepada aturan, prosedur atau mekanisme kerja yang merupakan bagian dari budaya organisasi dipahami sebagai bagian dari sikap kedisiplinan (Safitri, 2021). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasyid et al., (2022), dengan hasil terdapat pengaruh disiplin dan tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain tunjangan kinerja dan disiplin, motivasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Dengan implementasi motivasi, pegawai tentu dipengaruhi secara emosional dan mental untuk dapat bekerja dengan baik dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka (Sari & Pancasasti, 2022).

Berdasarkan uraian di atas terkait permasalahan dan pentingnya peningkatan kinerja pegawai; temuan empiris yang menginformasikan hasil temuan yang berbeda akan hubungan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai; pentingnya faktor disiplin dan korelasinya dengan kinerja pegawai, pentingnya faktor motivasi terhadap kinerja pegawai, maka tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh tunjangan kinerja, motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada untuk Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat, manfaatnya dapat memberikan bahan masukan kepada Pemerintah daerah maupun Kementerian terkait tentang pentingnya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan tunjangan kinerja, motivasi dan disiplin.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Rancangan penelitian ini merupakan rancangan penelitian non eksperimen dengan jenis penelitiannya adalah eksplanaloris. Metode utama penelitian ini adalah metode survei

yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kusioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat berjumlah 98 orang. Teknik penentuan sampel berdasarkan teori Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 79 orang.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuisisioner. Angket yang disusun dalam penelitian ini berisi pertanyaan tentang tunjangan kinerja, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai. Jenis angket adalah berstruktur dengan pertanyaan yang disusun dengan sejumlah alternatif jawaban. Analisis data dilakukan secara statistik diskriptif dan statistik inferensial. Deskripsi statistik di sini akan menjelaskan tentang variabel-variabel penelitian yang meliputi tunjangan kinerja, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai. Statistik inferensial dilakukan dengan uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor (X1, X2 dan X3) terhadap variabel kriterium Y.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Analisis Regresi Sederhana Variabel Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai

Variabel	N	Std. Error	t	Sig.
Tunjangan kinerja	79	1.746	10.475	0.000

Hasil penelitian ditemukan bahwa tunjangan kinerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel ($10,475 > 1,992$). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.
Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Variabel	N	Std. Error	t	Sig.
Motivasi	79	1.075	19.294	0.000

Hasil penelitian menunjukkan motivasi (X2) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung yang jauh melebihi nilai t tabel ($19,294 > 1,992$). Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.
Analisis Regresi Sederhana Variabel Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Variabel	N	Std. Error	t	Sig.
Motivasi	79	0.317	65.066	0.000

Hasil penelitian menunjukkan disiplin (X3) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung yang jauh melebihi nilai t tabel ($65,066 > 1,992$). Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin memiliki korelasi positif yang kuat terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hubungan Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai

Analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa tunjangan kinerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel ($10,475 > 1,992$). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iryani et al., (2022), bahwa pemberian tunjangan kinerja pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kinerja, baik secara langsung atau melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja aparatur sipil negara tidak lagi merupakan sebuah pilihan tetapi merupakan sebuah keharusan agar kinerja dan mutu pelayanan terus meningkat, begitu pula pada Polbangtan Gowa yang selalu berupaya agar pegawai selalu merasa puas dan tercapai kinerjanya (Rulinawaty, 2023).

Menurut Sulistyowati et al., (2022), pegawai berafiliasi dengan institusi agar mencapai kesejahteraan, jika kesejahteraan terpenuhi secara adil berkaitan dengan alokasi distribusi sehingga pegawai merasa nyaman dan puas, jika terjadi peningkatan tunjangan kinerja, maka akan mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Peningkatan variabel tunjangan kinerja ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu Pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja; Tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai tingkat kehadiran; Pemberian tunjangan kinerja pada masing-masing pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai.

Kualitas kinerja pegawai berperan penting dalam menjaga arah dan keberlanjutan instansi. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan kesempatan pengembangan keterampilan, serta membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan instansi (Dunan & Sari, 2023).

Sebagaimana dikatakan pada hasil penelitian Rahmani & Suleman, (2022) yang menyatakan bahwa sistem kebijakan tunjangan kinerja yang diberlakukan oleh Kementerian Keuangan memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai pada DJPK sebesar 28,8%, sedangkan 71,2% sisanya bukan ditimbulkan dari pemberian tunjangan kinerja. Ini juga berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai yang terjadi sebesar 28,8%, dapat dikategorikan masih rendah.

Tunjangan Kinerja juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Kementerian Hukum dan HAK Asasi Manusia Republik Indonesia dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien atau dikenal dengan istilah *Good Governance* serta tata kelola pemerintahan yang baik tidak terlepas dari tata kelola keuangan dan mengelola Tunjangan Kinerja atau Tunjangan Kinerja (Utari et al., 2022).

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Analisis regresi sederhana, motivasi (X2) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung yang jauh melebihi nilai t tabel ($19,294 > 1,992$). Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, dalam analisis regresi berganda, saat variabel lain seperti tunjangan kinerja dan disiplin dimasukkan ke dalam model, pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai tidak lagi signifikan (nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel, $0,847 < 1,992$). Ini mengindikasikan bahwa dalam konteks yang lebih kompleks, di mana faktor tunjangan kinerja dan disiplin juga

dipertimbangkan, motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susilo et al., (2023), motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain *organizational citizenship behavior* berperan sebagai mediator. Namun bertolak belakang dengan penelitian Saputra & Fernos, (2023), yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang. Hal ini bermakna dengan adanya motivasi, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi (Rulinawaty, et al., 2023).

Hal ini karena motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap dan kebutuhan seseorang. Motivasi sudah ada dalam diri individu sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak memotivasi diri secara akademisi melainkan muncul dalam benak individu itu sendiri dalam melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dicapai tanpa motivasi dalam diri seseorang, karena kinerja dapat tercapai karena kewajiban pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus mencapai target sasaran kinerja (Hapsari & Laura, 2022).

Menurut Taonao, (2023), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, lingkungan kerja dan kualitas hubungan interpersonal. Setyowati et al., (2023), menambahkan OCB menjadi mediator pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. OCB berkaitan dengan kinerja pegawai karena perilaku sukarela yang ditunjukkan pegawai akan mampu membantu meningkatkan efektivitas organisasi dan mampu mempengaruhi motivasi para pegawai. Semakin tinggi OCB yang dimiliki, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Analisis regresi sederhana, disiplin (X3) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung yang jauh melebihi nilai t tabel ($65,066 > 1,992$). Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin memiliki korelasi positif yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Syamsibar, (2021), variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, kepuasan kerja dan hubungan kerja maka membuat kinerjanya semakin meningkat.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam bekerja yang berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan yang semakin berkembang. Pedoman tentang disiplin pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas peraturan yang telah dikeluarkan untuk menerapkan disiplin (Anggara et al, 2023). Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas atau kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas atau kinerja organisasi itu juga akan baik (Kamara et al., 2024).

Hal ini bermakna dengan adanya Disiplin Kerja, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam

memenuhi kebutuhan pribadi (Putra & Fernos, 2023). Hani & Rochman, (2022), menambahkan disiplin kerja yang tinggi seorang pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat dan berdampak pula terhadap pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Tunjangan kinerja, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model regresi sederhana, sedangkan hasil uji regresi berganda ketika variabel-variabel lain diperhitungkan maka variabel tunjangan kinerja dan motivasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena didominasi oleh variabel disiplin. Akan tetapi secara simultan, ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, M. T., Ahluwalia, L., Suwarni, E., & Asmanita. (2023). Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 47-57. <https://doi.org/10.33365/smart.v2i2.3295>.
- Arisveni, D. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Disiplin, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya). *Jurnal Devi Arisveni*, 1-15.
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530–537. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178>.
- Hani, R. N, T. T. ., & Rochman, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 1(2), 75–83. <https://doi.org/10.56916/ijess.v1i2.226>.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552-1569.
- Iryani., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>.
- Kamara, O., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. *JJAR : Journal Of International Accounting Research*, 3(01), 20–40. <https://doi.org/10.62668/jjar.v3i1.1016>.
- Permatasari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v8i1.10942>.
- Putra, G. S. ., & Fernos, J. . (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.210>.

- Perdana, I. (2022). Analisis Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Pemediator. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 259–265. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i3.173>
- Rahmani, A., & Sulaeman, S. (2022). Pengaruh sistem kebijakan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 7(1), 1-19. <https://doi.org/10.33105/itrev.v7i1.458>.
- Rasyid, A., Habe, H., & Junaidi. (2022). Disiplin dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 239-250.
- Rulinawaty, R. (2022). Fresh Insights Using Ardl Bound Testing Approach and Analysis of Public Economic Growth Affecting Environmental Quality in Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 6(1), 149-161.
- Rulinawaty, Aripin, S., Andriyansah, & Samboteng, L. (2023). Participatory governance capacity building: the missing link of poverty eradication in food diversification policies in Indonesia. *Electronic Government, an International Journal*, 19(2), 202-220.
- Rulinawati, R., Samboteng, L., Wijaya, A., Tahili, M. H., & Halim, R. (2024). Enhancing Trust-Based Governance And Collaborative Innovation Based On Routine Dynamics In Central Sulawesi Province. *Public Policy and Administration*, 23(2), 274-294.
- Rulinawaty, Samboteng, L., Purwanto, A. J., Kuncoro, S., Jasrial, Tahilili, M. H., ... & Karyana, A. (2024). Investigating the influence of the updated DeLone and McLean information system (IS) success model on the effectiveness of learning management system (LMS) implementation. *Cogent Education*, 11(1), 2365611.
- Safitri, N. A. I., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(05).
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V. and Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jambi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Sari, B., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 1-14. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 62-74.
- Setyowati, A., Mukhsin, M. Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Business Management Journal*, 19(1), 19-31. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management/index> .
- Sulistiyowati, S., Setiadi, P., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 569 -. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1319>.

- Susilo, M. A., Jufrizen., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1). 10.36778/jesya.v6i1.976.
- Syamsibar, H. (2021). Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 286-297. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776>.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118-129. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim>.
- Tresina, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI. *Syntax Idea*, 3(9), 2196. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i9.1492>.
- Utari, D. S., Rinah, S. A., & Irwansyah, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 142-161. <https://doi.org/10.56552/jisipol.v4i1.93>.
- Watunglawar, B., & Leba, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Etik, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Sosced*, 1-14.