

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Indah Permatasari

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email : indahxdika@gmail.com

Abstract

This study aimed to assess the partial or simultaneous influence of work discipline, motivation, and benefits on employee performance at the Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi of Musi Banyuasin Regency. Using the census approach, the population involved in this study was comprised of 42 Civil Servants from the Office of Manpower and Transmigration in Musi Banyuasin Regency. The data source utilized is primary data acquired via questionnaires distributed to employees. Using the path coefficient data from the Smart PLS 3 program, the validity test, the reliability test, the goodness of fit test, and the hypothesis test are utilized as the analytical approach. The results indicate that work discipline, motivation, and compensation have a positive and statistically significant effect on employee performance, therefore all hypotheses can be accepted.”

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Benefits, and Performance*

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah faktor terpenting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Orang yang jujur dan kompeten tidak hanya menambah nilai bagi organisasi tempat mereka bekerja, tetapi juga menambah nilai bagi diri mereka sendiri, untuk menilai apakah seseorang memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam administrasi publik adalah hal terpenting, karena masyarakat umum sekarang akan memainkan peran penting dalam menilai keuntungan dan nilai yang diperoleh dari penggunaan layanan lembaga publik dan organisasi pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Administrasi di tingkat daerah paling efektif bila mampu memberikan layanan berkualitas tinggi kepada konstituennya, dan di sinilah peran kinerja. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif pada produktivitas, keuntungan, dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan pegawai terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di organisasi (Cahaya & Rahma, 2021). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan memiliki tingkat konsistensi dalam bekerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi tingkat semangat dan keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja. (Sinaga, 2020) Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas.

Tunjangan adalah bentuk insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kinerja yang baik (Shyreen A et al., 2022). Tunjangan dapat berupa bonus, kenaikan gaji, asuransi kesehatan, dan lain-lain. Pemberian tunjangan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin sering menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Beberapa tantangan tersebut adalah meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, mengurangi tingkat absensi dan ketidakhadiran pegawai, serta meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan rendahnya disiplin pegawai antara lain adanya pegawai yang tidak mampu memaksimalkan jam kerjanya dan pembagian tugas kerja yang tidak merata yang menyebabkan pegawai melakukan hal lain diluar jam kerja dari tugas pekerjaan mereka, ada yang datang ke kantor hanya untuk apel pagi dan *finger print* saja serta masih adanya pegawai yang tidak datang untuk melaksanakan apel pagi. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan pegawai dalam mengikuti salah satu aturan yang harus dipatuhi sesuai dengan peraturan yang ada. Pelaksanaan tata tertib tidak berjalan sesuai aturan instansi yang telah ditetapkan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi pegawai sehingga kinerja pegawai turun dan sulit mencapai sasaran instansi. Diperkirakan dengan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi, visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan sukses.

Pemberian tunjangan kinerja dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin ditujukan untuk meningkatkan kinerja anggota Pegawai Negeri Sipil. Adanya tunjangan kinerja hendaknya dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya aparatur negara melalui kinerja yang dihasilkan tetapi masih ada saja pegawai yang tidak disiplin yang hal tersebut bisa mempengaruhi kerjanya.

Konteks historis inilah yang mendasari penelitian ini tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin secara parsial dan simultan.

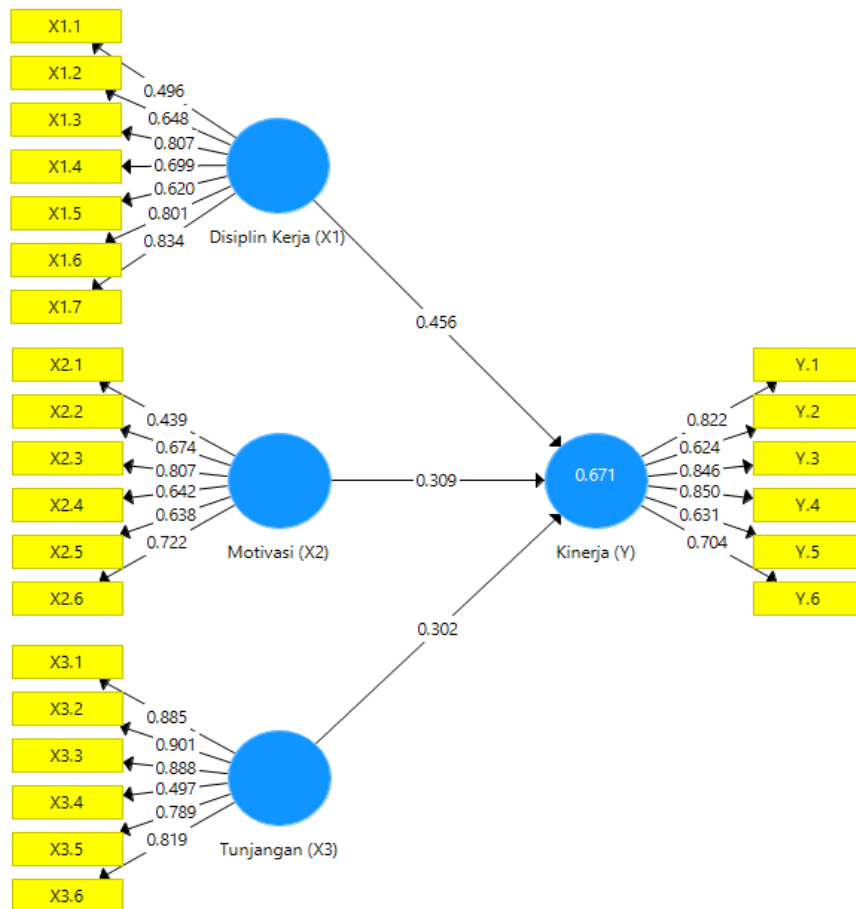
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dengan alamat Jln. Kolonel Wahid Udin Lk II, Desa Serasan Jaya, Kec. Sekayu, Telp. 0714-321322. Hipotesis yang dikembangkan melalui berbagai pengujian dan perlakuan data diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi adalah 42 sesuai dengan strategi pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yang memilih sampel dari seluruh populasi. Peneliti sangat mengandalkan tanggapan survei dari pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yang dianalisis dengan serangkaian pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji kelayakan model (*Goodness of Fit*), serta uji hipotesis dengan menggunakan data koefisien jalur (*Path Coefficients*) dari program Smart PLS 3.

3. HASIL PENELITIAN

Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

Outer Model yang dilakukan adalah dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 42 pegawai. Temuan analisis digunakan untuk sumber informasi dalam memperoleh data untuk analisis tambahan. Dengan menggunakan alat analisis SmartPLS, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan diuji.

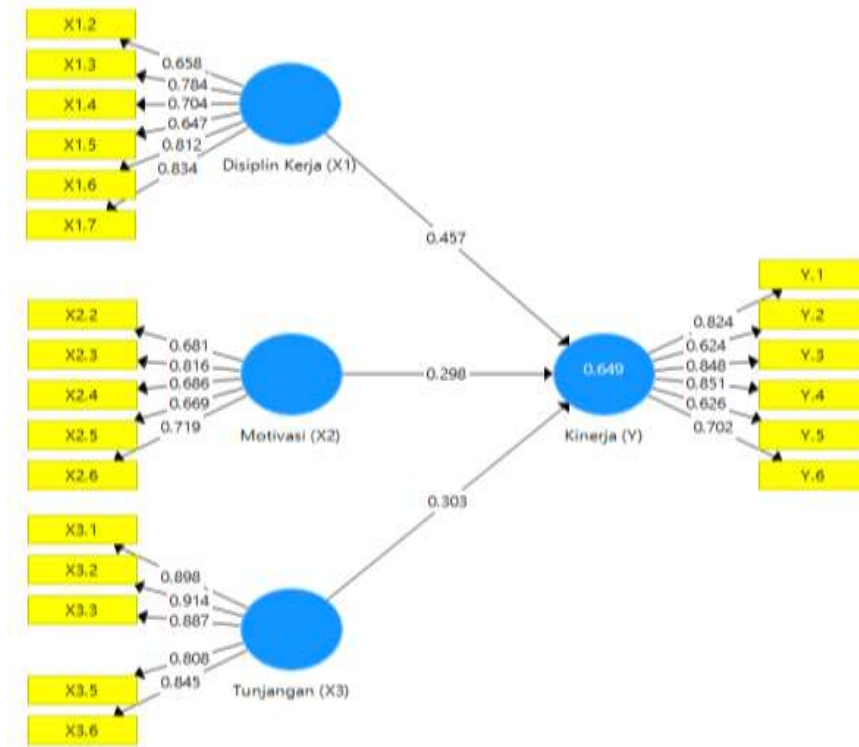


Gambar 1. Outer Model

1. Analisis Uji Validitas

a. Convergent Validity

Menggunakan data *average variance extract* (AVE) dan nilai *loading factor* untuk mengukur validitas konvergen. Keefektifan setiap indikator dalam suatu variabel dievaluasi dengan menggunakan nilai *loading factor* pada variabel laten dan indikatornya. Jika ukuran refleksif individu memiliki korelasi dengan konstruk yang diukur lebih dari 0,7 ini menunjukkan bahwa konstruk dapat diukur menggunakan indikator. Namun demikian nilai *loading* > 0,5 dianggap cukup untuk tahap pengembangan skala pengukuran, artinya memenuhi standar. Gambar 1 menunjukkan bahwa keempat variabel (disiplin kerja, motivasi, tunjangan, dan kinerja) masing-masing meliputi tiga item (X1.1, X2.1, dan X3.4) dengan nilai *loading* faktornya tidak mencapai 0,5 sehingga item-item tersebut perlu dihilangkan atau dikeluarkan dari model agar setiap variabel memenuhi kriteria penelitian. Setelah indikasi yang tidak memenuhi syarat dihilangkan, ini adalah *outer model* nya:



Gambar 2 Outer Model Setelah Modifikasi

Tabel 5.1 Hasil Analisis Convergent Validity Setelah Modifikasi

Item Pertanyaan	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Tunjangan (X3)	Kinerja (Y)
X1.2	0,658			
X1.3	0,784			
X1.4	0,704			
X1.5	0,647			
X1.6	0,812			
X1.7	0,834			
X2.2		0,681		
X2.3		0,816		
X2.4		0,686		
X2.5		0,669		
X2.6		0,719		
X3.1			0,898	
X3.2			0,914	
X3.3			0,887	
X3.5			0,808	
X3.6			0,845	
Y1.1				0,824
Y1.2				0,624
Y1.3				0,848
Y1.4				0,851
Y1.5				0,626
Y1.6				0,702

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Dalam gambar 2 dan tabel 1 di atas dapat di lihat semua indikator-indikator setiap variabel tidak ada yang kurang dari 0,5 sehingga sudah memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan analisis *discriminant validity*.

Tabel 2 Hasil Analisis Average Variance Extruted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,553
Motivasi (X2)	0,513
Tunjangan (X3)	0,759
Kinerja (Y)	0,566

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Disiplin kerja memiliki AVE lebih besar atau sama dengan 0,553, motivasi memiliki AVE lebih besar atau sama dengan 0,513, tunjangan memiliki AVE lebih besar atau sama dengan 0,759, dan kinerja memiliki AVE lebih besar atau sama dengan 0,566, dibandingkan dengan standar AVE yaitu 0,5. Hal ini membuktikan bahwa variabel tersebut memiliki validitas konvergen yang tinggi.

b. *Discriminant Validity*

Pengukuran *discriminant validity* dengan menggunakan nilai *cross loading*.”

Tabel 3 Hasil Analisis Cross Loading

Item Pertanyaan	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Tunjangan (X3)	Kinerja (Y)
X1.2	0,658	0,419	0,307	0,521
X1.3	0,784	0,285	0,123	0,509
X1.4	0,704	0,468	0,017	0,524
X1.5	0,647	0,245	0,158	0,339
X1.6	0,812	0,547	0,331	0,556
X1.7	0,834	0,515	0,172	0,627
X2.2	0,287	0,681	0,196	0,349
X2.3	0,400	0,816	0,155	0,407
X2.4	0,589	0,686	0,102	0,375
X2.5	0,370	0,669	0,080	0,509
X2.6	0,404	0,719	0,169	0,512
X3.1	0,150	0,058	0,898	0,332
X3.2	0,342	0,255	0,914	0,527
X3.3	0,254	0,357	0,887	0,474
X3.5	0,071	0,022	0,808	0,273
X3.6	0,175	0,016	0,845	0,366
Y1	0,521	0,449	0,256	0,824
Y2	0,324	0,388	0,266	0,624
Y3	0,620	0,620	0,440	0,848
Y4	0,537	0,507	0,439	0,851
Y5	0,544	0,408	0,232	0,626
Y6	0,570	0,373	0,449	0,702

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Temuan di atas menunjukkan bahwa ketika membandingkan variabel dalam pertanyaan yang digunakan untuk mewakilinya, nilai setiap item pertanyaan termasuk disiplin kerja, motivasi, tunjangan, dan kinerja menghasilkan nilai cross loading yang > tinggi.

2. Analisis Uji Reliabilitas

Penilaian reliabilitas juga akan mencerminkan ketepatan dan konsistensi jawaban responden terhadap faktor-faktor yang digunakan untuk menilai apakah responden konsisten dalam menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, kami menggunakan dua jenis pengukuran yang berbeda:

a. *Composite Reliability*

Ambang batas untuk menganggap konstruk dapat diandalkan adalah dengan nilai *Composite Reliability* > 0,7, dengan nilai 0,6 juga dianggap memadai. Nilai variabel indikator reliabilitas dapat diperiksa berkat komponen reliabilitas komposit. Tabel 9 berikut mengukur ketegantungan komposit sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,880
Motivasi (X2)	0,840
Tunjangan (X3)	0,940
Kinerja (Y)	0,885

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Memiliki nilai > 0,7 (sama dengan 0,880) pada variabel disiplin kerja, > 0,7 (sama dengan 0,840) pada variabel motivasi, > 0,7 (sama dengan 0,940) pada variabel tunjangan, dan > 0,7 (sama dengan 0,885) pada variabel variabel kinerja menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas. Keandalan *Composite Reliability* untuk keempat variabel ini lebih besar dari 0,7, menunjukkan bahwa mereka dapat diandalkan.

b. *Cronbach's Alpha*

Uji *Composite Reliability* dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai kriteria untuk mengevaluasi reliabilitas variabel. Setiap variabel dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach's Alpha* -nya lebih besar dari 0,7. Data berikut mendukung penyajian nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel pada Tabel 5.

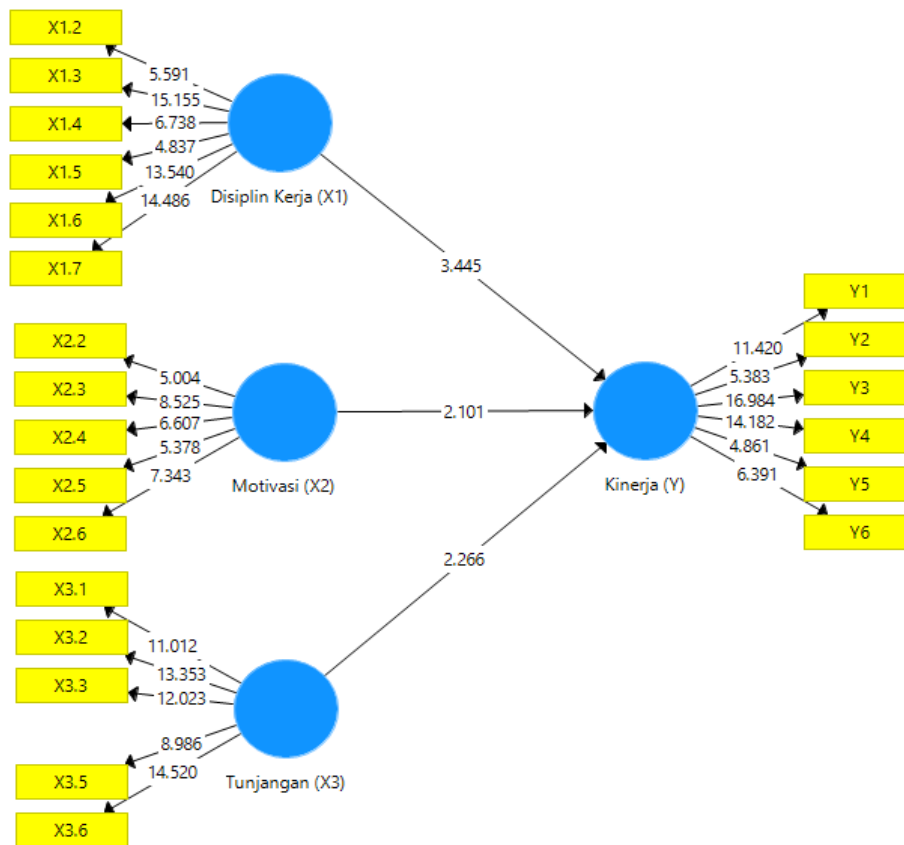
Tabel 5 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,836
Motivasi (X2)	0,764
Tunjangan (X3)	0,922
Kinerja (Y)	0,842

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, temuan variabel disiplin kerja Alpha Cronbach > 0,7 adalah 0,836, motivasi 0,764, penghargaan 0,922, dan kinerja 0,842. Dengan demikian, berdasarkan temuan tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena semuanya memenuhi standar nilai *Cronbach's Alpha*.

Evaluation of Structural Model (Inner Model)



Gambar 3 Inner Model

Kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk ditunjukkan oleh *inner model*. Hasil uji koefisien jalur, uji kelayakan model, dan uji hipotesis semuanya akan disajikan dalam penelitian ini. PLS dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural (Inner Model) dengan cara sebagai berikut:

1. Analisis Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Di sini model penelitian diuji dengan menganalisis data yang dikumpulkan untuk melihat seberapa baik model tersebut.

Tabel 5.6 Hasil *R Square*

Model	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,649	0,622

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan terhadap kinerja diteliti dengan menggunakan tabel *R Square* di atas. Diketahui dari informasi pada tabel sebelumnya bahwa X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh secara gabungan atau simultan terhadap Y dengan nilai *R Square* sebesar 0,649 dan nilai adjusted *R square* sebesar 0,622. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa Y secara simultan dipengaruhi oleh semua konstruk eksogen (X1, X2, dan X3) sebesar 0,622 atau 62,2%. Nilai *R Square* 0,67, 0,33, dan 0,19 diklasifikasikan oleh Chin masing-masing sebagai kuat, sedang, dan lemah (Ghozali, 2015). Pengaruh semua konstruksi eksogen X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah sedang karena Adjusted *R Square* lebih besar dari 33% tetapi kurang dari 67%.

Tabel 7 Hasil Analisis NFI

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,112	0,112
d_ ULS	3,169	3,169
d_ G	2,682	2,682
Chi-Square	409,424	409,424
NFI	0,503	0,503

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Kajian di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa model ini jauh lebih unggul karena indikator model fit memiliki nilai NFI > 0,1.

2. Analisis Uji Hipotesis

Hasil daridata yang dianalisis dapat memberikan jawaban atas hipotesis penelitian. Untuk melihat hasil pengujian hipotesis penelitian, dilihat dari *t-statistics* dan *P-values*. Jika nilai-P kurang dari 0,05, teori ini diterima. Tabel bootstrap SmartPLS menampilkan temuan pemrosesan hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 8 Hasil Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Disiplin kerja ->Kinerja	0,457	0,458	0,133	3,445	0,001
Motivasi -> Kinerja	0,298	0,319	0,142	2,101	0,036
Tunjangan -> Kinerja	0,303	0,283	0,134	2,266	0,024

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Dengan nilai 3,445 dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja. Pengaruh variabel tunjangan terhadap kinerja yang memiliki nilai 2,266 kemudian menjadi faktor terbesar kedua. Pengaruh faktor motivasi sebesar 2,101 persen terhadap kinerja merupakan pengaruh terbesar ketiga. Berdasarkan temuan analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa model pada variabel ini memiliki nilai Koefisien Jalur yang positif secara keseluruhan. Hal ini dapat diperhatikan karena semakin kuat pengaruh atau hubungan antara faktor-faktor independen dengan variabel dependen maka semakin tinggi pula nilai koefisien jalurnya. Perhatikan nilai *p Value* pada Tabel 8 dimana hasil analisis untuk menilai signifikan atau tidaknya: (nilai t tabel 1,96 menurut Ghazali, 2012). Dampak variabel independen terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel disiplin kerja nilai t statistik 3,445 > t tabel 1,96 atau nilai p 0,001 < 0,05 dapat menjelaskan nilai yang dihasilkan variabel disiplin kerja terhadap kinerja dengan t statistik 3,445 dan nilai p 0,001, maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.”
- 2) Pada variabel motivasi nilai t statistik 2,101 > t tabel 1,96 atau p value 0,036 < 0,05 dapat menjelaskan nilai variabel motivasi terhadap kinerja dengan t statistik 2,101 dan p value 0,036, maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- 3) Pada variabel tunjangan terhadap kinerja dijelaskan oleh t statistik sebesar $2,266 > t$ tabel sebesar 1,96 atau nilai p $0,024 < 0,05$, maka secara statistik H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh signifikan berdampak pada kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan hasil dari pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan
2. Hasil variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin kuat motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
3. Hasil variabel tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menggambarkan bahwa tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
4. Hasil menunjukkan ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel disiplin kerja, motivasi dan tunjangan terhadap kinerja termasuk kategori sedang menurut Chin yang menggambarkan bahwa sebanyak 62,2% yang mempengaruhi kinerja berasal dari disiplin kerja, motivasi dan tunjangan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Studi ini menawarkan sejumlah rekomendasi untuk organisasi dan penelitian masa depan, berdasarkan temuan tersebut, untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik dan lebih rumit di masa depan:

1. Bagi Instansi

Meningkatkan penerapan disiplin kerja dengan diberlakukannya pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dan pemberian pengurangan tunjangan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu perlu adanya reward sebagai penghargaan untuk pegawai yang rajin/disiplin setiap bulannya agar pegawai akan lebih rajin bekerja dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab sehingga memberikan efek positif dan signifikan yang kemudian berimplikasi pada meningkatnya kinerjanya.

2. Bagi Penelitian Kedepan

Penelitian ini menyarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut pada beberapa institusi lainnya serta dengan variabel-variabel lain yang lebih kompleks karena masih banyak faktor lain yang perlu diungkap dalam mempengaruhi kinerja pegawai, seperti dari perspektif human capital, pengembangan karir, rotasi pekerjaan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Amir, M., & Husna, A.-U. (2021). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

- Aquah, A., Nsiah, T. K., Akushia Antie, E. N., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 2349–0187. <https://doi.org/10.36713/epra2012>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*. CV. AA. RIZKY.
- Ghozali. (2015). *Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Hirdaya, T. (2019). *Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Bappeda Bondowoso*.
- Hutabarat, M. T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)*. 3–5.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1–6. <http://www.nationalforum.com/Electronic Journal Volumes/Lunenburg, Fred C. Goal-Setting Theoryof Motivation IJMBA V15 N1 2011.pdf>
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2011). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri*.
- Muthi'ah, M., Hapsari, D., Supriadi, D., Zain, I., Arifin, A. L., Ilmu, P., & Bisnis, A. (2022). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP JAKARTA TIMUR. 19, 2. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium>
- Ramlawati. (2022). *Peran Manajemen*. Epigraf Komunikata Prima.
- Riadi, M. (2020). *Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses)*. KAJIANPUSTAKA.COM. <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/pengukuran-kinerja-pengertian-tujuan-syarat-model-dan-proses.html>
- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-Sem) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repositori Lembaga (Pilot Studi Di Uin Syarif Hidayatullah Jakarta). *Al-Maktabh*, 14, 56–65.
- Risma Fitri, Y., Jurusan Manajemen, S., Ekonomi, F., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, M., & Kerja dan Kinerja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *JM*, 3(1), 197–207.
- Rizkia, N. D., Jumanah, Hermawan, Mochammad A., & Sutoyo, S.Kom., M. K. (2022). *Metodologi penelitian*. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Sodexo. (2021). *Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Perusahaan*. Sodexo. <https://www.sodexo.co.id/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja/>
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. Deepublish.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., Laksemini, & Sri, K. D. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suswati, E. (2020). *Membangun Kinerja dan Motivasi Dalam Organisasi: Pendekatan Riset*. Media Nusa Creative.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. gede, & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- 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>