

# Pengaruh Motivasi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

Ni Nyoman Putu Martini <sup>1\*</sup>, Eko Budi Satoto <sup>2</sup>, Maret Wijayati <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universtas Muhammadiyah Jember, Indonesia

## Abstract

*Performance is the implementation of a job and the improvement of that work in accordance with one's responsibilities so that the results can be achieved as expected. Motivation, performance allowances, productivity are some of the factors that support performance. The aim of this research is to determine directly or indirectly the influence of motivation and performance allowances on employee performance with productivity as a mediating variable at the Jember district education office. The number of samples in this study was 221 respondents, namely employees with ASN status. The analysis technique used is Structural Equation Model (SEM) using the WarpPLS 7.0 application. The results of data analysis show (1) motivation variables do not directly have a significant effect on employee productivity and performance (2) performance allowances directly have a significant effect on employee productivity and performance. (3) the productivity variable directly has a significant effect on performance (4) motivation has no significant positive effect on employee performance through productivity (5) performance allowances have a significant positive effect on employee performance through productivity.*

**Keywords:** Motivation, Performance Benefits, Productivity, Employee Performance

Korespondensi:

Ni Nyoman Putu Martini  
(ninyomanputu@unmuhjember.ac.id)

Received: 14-08-2025

Revised: 13-11-2025

Accepted: 24-12-2025

Published: 31-12-2025



## 1. Pendahuluan

Menurut Robbins (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat di optimalkan. Lian (2017), kinerja pegawai di instansi pemerintah selalu dihubungkan dengan akuntabilitas. Secara umum akuntabilitas berkenaan dengan system check and balances kelembagaan dalam suatu system administrasi. Secara internal akuntabilitas berhubungan dengan pedoman etika pegawai, professional dan praktek dalam menjalankan tanggung jawa yang di serahkan menurut standar dan idealnya suatu profesi. Sedangkan secara eksternal akuntabilitas adalah bentuk tanggung jawab terhadap sumber daya atau otoritas yang diberikan atau di serahkan terhadap pegawai tersebut seperti contoh akuntabilitas fiscal, akuntabilitas egal, akuntabilitas program, akuntabilitas outcome, akuntabilitas proses. Menurut Luthans (2015), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Dessler (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standart yang diterapkan. Kasmir (2015) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan paparan diatas, terdapat beberapa fungsi kinerja, yaitu kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu antara tugas dan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman, kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi, kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan Hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti produktivitas, motivasi dan tunjangan kinerja. Produktivitas merupakan suatu keadaan atau upaya yang telah dilakukan oleh individu dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia untuk mengerjakan tugas dengan hasil lebih baik dan meningkatkan kompetensinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, antara lain motivasi kerja, upah yang tinggi, keselamatan dan perlindungan dalam bekerja, etos kerja, lingkungan dan fasilitas kerja yang baik, promosi jabatan, dan partisipasi dalam kegiatan organisasi, kepekaan, pengertian dan empati, loyalitas terhadap manajemen, dan disiplin kerja yang ketat (Wati & Pradana, 2021). Produktivitas memaparkan keberhasilan atau kegagalan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi. Peningkatan produktivitas adalah tujuan dari suatu organisasi yang mana setiap divisi atau bagian bekerja sama untuk meningkatkan kinerja (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2021).

Menurut Jufrizen (2021), Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi karyawan dimana jika motivasi karyawan tinggi maka akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu *movere* yang artinya adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi membahas mengenai cara pengarahan daya dan potensi yang ada supaya mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017). Menurut Siagian (2018), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan

seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2018). Menurut (Haeruddin dkk., 2023; Nur Adinda dkk., 2023; Jhon & Istikharah, 2023; Santika, dkk., 2023; Sujana, dkk., 2020; Jufrizen & Sitorus, 2021; Susanto, dkk., 2019; Januari, 2019.) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian lain mendapatkan hasil yang tidak sama yaitu pada penelitian (Hanifah, 2017; Adha, dkk., 2019.) hasil pengujian hipotesis terhadap kinerja. menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah tunjangan kinerja dan produktivitas.

Tunjangan kinerja adalah sebuah bentuk tambahan yang diberikan kepada pegawai ASN yang dalam hal ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) dari hasil luaran kemampuan dirinya dalam melaksanakan reformasi administratif pemerintah. Ada hubungan yang sangat erat antara tunjangan kinerja dengan kesejahteraan, yaitu pada sistem ini pegawai ASN diberikan penghargaan atas capaian hasil kerja mereka. Penerapan sistem remunerasi yang didasarkan pada kinerja pegawai yang adil dan sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku bertujuan dapat meningkatkan produktivitas dan keamanan bagi pegawai (Dunan & Sari, 2023).

Tunjangan kinerja merupakan bentuk bonus yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai hasil dari kemampuan mereka dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Terdapat koneksi yang kuat antara tunjangan kinerja dengan kesejahteraan, di mana mekanisme ini memberikan penghargaan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja yang mereka capai. Sistem kompensasi berbasis kinerja karyawan diterapkan dengan adil dan sesuai dengan peraturan kerja, dengan harapan dapat meningkatkan kreativitas dan memastikan keamanan bagi karyawan (Hendri, 2023). Jacqueline (2018), menyatakan bahwa Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Tunjangan kinerja merupakan bentuk bonus yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai hasil dari kemampuan mereka dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Terdapat koneksi yang kuat antara tunjangan kinerja dengan kesejahteraan, di mana mekanisme ini memberikan penghargaan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja yang mereka capai. Sistem kompensasi berbasis kinerja karyawan diterapkan dengan adil dan sesuai dengan peraturan kerja, dengan harapan dapat meningkatkan kreativitas dan memastikan keamanan bagi karyawan (Hendri, 2023). Menurut Karim (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa peneliti terdahulu seperti misalnya Saputra, dkk. (2022); Hendri dan Sari, (2023); Setyorini, dkk., (2022); Setianingsih & Nurul (2021); Subroto dkk., (2022); Utari dkk., (2022); Karim (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Tunjangan kinerja karyawan juga dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, hal ini dapat dilihat berdasarkan beberapa penelitian yang relevan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Liza, dkk., 2016; Jacqueline, dkk, 2018; Karim, 2019; Hidayah & Gani, 2018; Saleh Dkk., 2015; Setyorini & Astuti, 2022.; Utari Dkk., 2022; Subroto, dkk., 2022; Setyorini & Astuti, 2022, Setianingsih & Nurul, 2021; Iryani Dkk., 2022; Iwan, Dkk., 2023.) menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Hanifah, 2017.) menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, beralamat di Jl. dr. Soebandi No. 29 Kotak Pos 181 Telp.(0331) 487028 Fax. 421152 Kode Pos 68118 Jember. Dinas Pendidikan Kabupaten Jember dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

(Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2016 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jember Nomor 3) dan Peraturan Bupati Jember No. 15 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Jember yang didalamnya mengatur Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Jember khususnya Bidang Pembinaan Ketenagaan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan pendidikan nonformal, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember masih belum sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh atasan yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Pencapaian Target Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

No.	Perilaku Kerja	Target (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1	Pesentasi kondisi bangunan baik SD/MI	100	60	73	73,5
2	Angka partisipasi sekolah Paket A SD/MI	100	92	87	87
3	Angka melanjutkan dari SD/MI ke SMP/MTs	100	99	99,2	99,2
4	Pesentasi kondisi bangunan baik SMP/MTs	100	60	63	63
5	Angka partisipasi sekolah SMP/MTs	100	96	84,3	84,5
6	Angka melanjutkan dari SMP/MTs ke SMA/MA	100	99	99,2	99,2

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Jember (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari capaian masing-masing indikator yang tidak mencapai target. Secara garis besar ditemukan permasalahan mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember adalah kurang optimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang di tunjukkan dengan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Maka penelitian ini dilakukan untuk mengangkat beberapa faktor yang di asumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama pada peningkatan mutu kerja sumber daya manusia, yaitu motivasi, tunjangan kinerja dan produktivitas kerja.

## 2. Metode

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif. Pada penelitian ini teknik analisa data meliputi teknik pengambilan sampel, pengujian kuisioner yakni melalui uji validitas dan reliabilitas. teknik sampel yang digunakan adalah metode simpel random sampling. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel adalah menggunakan Tabel Penentuan Jumlah Sampel oleh Stephen Isaac dan William B. Michael dalam buku Sugiyono (2013) sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 221.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis menggunakan uji inner model. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi War-PLS 7.0 dengan output pada Tabel 2 & 3 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Nilai Koefesien Jalur Pengaruh Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Direct path coef.	P-value	Hasil
Motivasi	Produktivitas	0,073	0,138	Positif Tidak Signifikan
Tunjangan Kinerja	Produktivitas	0,853	<0,001	Positif Signifikan
Produktivitas	Kinerja Pegawai	0,409	<0,001	Positif Signifikan
Motivasi	Kinerja Pegawai	0,099	0,067	Positif Tidak Signifikan
Tunjangan Kinerja	Kinerja Pegawai	0,378	<0,001	Positif Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

**Tabel 2.** Nilai Koefesien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Mediasi	Variabel Endogen	Path Coefficients	P-value	Hasil
------------------	------------------	------------------	-------------------	---------	-------

Motivasi	Produktivitas	Kinerja Pegawai	0,030	0,265	Positif Tidak Signifikan
Tunjangan Kinerja	Produktivitas	Kinerja Pegawai	0,349	<0,001	Positif Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

1. Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Produktivitas merupakan suatu keadaan atau upaya yang telah dilakukan oleh individu dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia untuk mengerjakan tugas dengan hasil lebih baik dan meningkatkan kompetensinya. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Baiti (2020), Dwirainaningsih (2022) dan Kelana (2024) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas;
2. Tunjangan kinerja adalah sebuah bentuk tambahan yang diberikan kepada pegawai ASN dari hasil luaran kemampuan dirinya dalam melaksanakan reformasi administratif pemerintah. Ada hubungan yang sangat erat antara tunjangan kinerja dengan kesejahteraan, yaitu pada sistem ini pegawai ASN diberikan penghargaan atas capaian hasil kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mogalana (2020) yang mendapatkan hasil bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas;
3. Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fries (2021), Subroto (2022), dan Maheswari (2024) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;
4. Tunjangan kinerja adalah sebuah bentuk tambahan yang diberikan kepada pegawai ASN dari hasil luaran kemampuan dirinya dalam melaksanakan reformasi administratif pemerintah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setianingsih (2021), Subroto (2022), dan Setyorini (2022) yang mendapatkan hasil bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;
5. Produktivitas merupakan suatu keadaan atau upaya yang telah dilakukan oleh individu dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia untuk mengerjakan tugas dengan hasil lebih baik dan meningkatkan kompetensinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fairiansyah (2022) dan Rosmaidah (2023) yang mendapatkan hasil bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;
6. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Baiti (2020), Dwirainaningsih (2022), Kelana (2024) Fries (2021), Subroto (2022), dan Maheswari (2024) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi dan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;
7. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2020) mendapatkan hasil bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui produktivitas

#### 4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini didapatkan hasil analisis data yang menunjukkan (1) variabel motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja pegawai (2) tunjangan kinerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. (3) variabel produktivitas secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja (4) motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas (5) tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas.

#### Daftar Pustaka

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, M., ... & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini..

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Allo, W. T., Pongtuluran, A. K., & Pagiu, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 146-158.
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). Efektifitas Absensi Online dalam Disiplin Kerja di Kantor Imigrasi Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 35-57.
- Aris, A. W. K., Ipmawan, H., Kristanto, D., Naryoto, P., Hendrawan, K., & Passya, N. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 74-84.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan. *Gorongtalo: CV. Athra Samudra*.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548.
- 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>
- Dwirainingsih, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Batik. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 20(1).
- Enembe, M., Noch, M. Y., & Rasyid, A. (2023). Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Provinsi Papua. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 36-44.
- Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126-137.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354 <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Karim, D. F. (2019). Pengaruh tunjangan kinerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada lingkup dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Banggai. *Jurnal Clean Government*, 2(1), 189-201.
- Kelana, I. N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6179-6186.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2020. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 49 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Khasanah, S. F., Octavianus, F., & Syahrani, T. (2024). Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 31-44.
- Kurniawan, I. S., & Cahyaningtyas, T. (2021). Peningkatan Produktivitas: Peran Kemampuan, Lingkungan, dan Motivasi Pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 8(2), 296-304.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Maheswari, D. P., & Isnawati, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 921-929.
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., & Basori, Y. F. F. Y. (2020). Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 6(2), 63-72.
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59-74.

- Rahayuningtyas, A., Heryanto, B., & Gustiawan, W. D. (2022). Pengaruh Sistem Absensi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 128-142.
- Republik Indonesia, 2018. Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 136 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Republik Indonesia, 2018. Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Republik Indonesia, 2019. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Republik Indonesia, 2023. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Rosmaidah, R. (2023). Pengaruh Produktivitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating. *Journal of Culture Accounting and Auditing*, 2(1), 40-56.
- Ryan, Cooper, Tauer, (2020), Pengaruh, Kehadiran, Pengawasan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu, *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, (2020), 12-26
- Saleh, S., Darwis, M. (2015). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, (Vol.5 No.1).
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146-157.
- Santoso, S., Tjiptono, F., 2004. Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS, 1st ed. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Saputra, D., Rosadi, B., & Sucipto, B. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal Publicuho*, 6(2), 377-389.
- Setianingsih, A., Nurul, M. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Tanah Pilih* (Vol. 1, No. 1, 2021 e-ISSN 2777-1113).
- Setyorini, E., & Astuti, W. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. *EBBANK*, 12(1), 27-32.
- Subroto, D. E., Fidziah, F., Wandu, D., & Suhaemi, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAN 1 KOTA SERANG. *JURNAL ECONOMINA*, 1(1), 28-34.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 19th ed. Alfabeta, Bandung.
- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 904-925. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p05>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Agora*, 7(1).
- 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.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>