

PENGARUH TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA CABANG DINAS KEHUTANAN WILAYAH LUMAJANG

Oleh :

Achmad Achyani

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang. Penelitian ini berjenis causal explanatory. Populasi target penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebanyak 87 Pegawai Negeri Sipil. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu aplikasi statistic SPSS 22.0 sebagai analisis deskriptif dan WARP PLS 7.0 sebagai alat analisis inferensia. Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat; 1) pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi kerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 74,4%. 2) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap disiplin kerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 71,6%. 3) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 4,0%. 4) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 28,6%. 5) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang sebesar 66,4%. 6) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 40,0%. 7) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening sebesar 68,8%.

Kata kunci : tunjangan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

Abstract

This study aimed to examine the effect of work allowances on work motivation, work discipline, and performance of Civil Servants of the Lumajang Regional Forestry Service. This research is a causal explanatory type. The research target population is all Civil Servants of the Lumajang Regional Forestry Service Branch as many as 87 Civil Servants. The data obtained were then processed using the statistical application tools SPSS 22.0 as descriptive analysis and WARP PLS 7.0 as an inferential analysis tool. Based on the results of the research tests conducted, it shows that the study results indicate that there are; 1) the effect of work allowances on the work motivation of civil servants in the Lumajang Regional Forestry Service Branch 74.4%. 2) there is an effect of work allowances on the work discipline of civil servants in the Lumajang Regional Forestry Service Branch of 71.6%. 3) there is an effect of work allowances on the performance of civil servants in the Lumajang Regional Forestry Service Branch of 4.0%. 4) there is an influence of work motivation on the performance of civil servants in the Lumajang Regional Forestry Service Branch of 28.6%. 5) there is an effect of work discipline on the performance of civil servants in the Lumajang Region Forestry Service Branch of 66.4%. 6) there is an effect of work allowances on employee performance with work motivation as an intervening variable of 40.0%. 7) there is an effect of work allowances on employee performance with work discipline as an intervening variable of 68.8%.

Keywords: work benefits, work motivation, work discipline and performance

Pendahuluan

Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanannya kepada masyarakat, salah satunya dalam bentuk pemberian penyuluhan kehutanan dan perkebunan. Terwujudnya hal tersebut tergantung dari dorongan bekerja dan kedisiplinan pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dalam bekerja. Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang memiliki 5 (lima) hari kerja yang sudah ditetapkan dan wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang melaksanakan kegiatan apel pagi setiap hari Senin pada pukul 06.00 WIB. Adapun wilayah cakupan tugas Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang antara lain meliputi Kabupaten Lumajang, Kabupaten/Kota Probolinggo dan Kabupaten/Kota Pasuruan. Sehingga wilayah Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajangsangat luas, sedangkan luas hutan yang eberada di wilayah Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang adalah seluas 28.028,07 Ha (MenLHK 2019:89) dan Berdasarkan Data Lahan Kritis di luar kawasan hutan yang dikeluarkan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2018, Luas Lahan kritis di wilayah CDK Lumajang terdapat **28.139,28** Ha terdiri dari Kab Lumajang = **4.706,37** Ha, Kab Probolinggo = **11.473,07** Ha, Kab Pasuruan = **11.959,84** Ha yang merupakan tanggung jawab Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang untuk dipulihkan.

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Norani dan Amirullah, 2015:87). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (Satria, 2018:13). Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok. (Heriyanto and Hidayati, 2016:49).

Sumber daya manusia dengan kinerja terbaik merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien (Lankeshwara, 2016:115). Suatu instansi atau perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi atau perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2016:87)

Menurut Hasibuan setiap pegawai yang bekerja mempunyai dorongan untuk bekerja, baik dorongan positif maupun dorongan negatif. Motivasi pegawai bekerja dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai seperti lingkungan kerja (Hasibuan, 2016:92). Menurut hasil penelitian Sujatmiko ada hubungan yang sangat erat antara lingkungan kerja, motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. (Sujatmiko, 2018:16).

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumilaar telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja,

komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai (Tumilaar 2015:149).

Selain mendorong pegawainya untuk lebih giat bekerja, atasan juga harus mendisiplinkan pegawainya. Kedisiplinan memiliki peran sentral dalam membentuk etos kerja yang produktif (Razak, Sarpan, and Ramlan, 2018:78). Disiplin sangat penting memacu pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok demi pertumbuhan organisasi (Sujatmiko, 2018:89)

Menurut ketentuan yang berlaku di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang mengacu pada surat edaran Bupati Lumajang No 861.1/1005, yang dibuat pada 4 Januari 2010, tentang penegakan disiplin PNS SKPD seWilayah Lumajang, tingkat absensi dikatakan cukup baik karena tidak lebih dari 10% selain itu tidak terlihat adanya kenaikan tingkat absensi yang begitu drastis. Pegawai yang tidak masuk kantor memberikan keterangan, baik sakit maupun ijin. Sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan hanya terjadi 1 kali pada bulan Januari. Berikut adalah tingkat absensi pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang bulan Juni-Desember tahun 2019.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang bulan Juni-Desember 2019

Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Pegawai	%
Juli	2	2	1	5	70	7,14%
Agustus	3	3	0	6	70	8,56%
September	0	4	0	4	70	5,71%
Oktober	0	5	0	5	70	7,14%
November	0	3	0	3	70	4,29%
Desember	1	5	0	6	70	8,56%

Sumber : Data Primer Diolah (Januari 2020)

Penelitian mengenai variabel penentu kinerja memang telah banyak dipublikasi. Penelitian (Jayaweera 2019) dan (Al-Omari and Okasheh 2017) menguji pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja, (Porter, Riesenmy, and Fields 2016) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, dan (Said et al. 2015) menganalisis dan menguji disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Namun penelitian yang serupa belum banyak dilakukan di berbagai Lembaga pemerintahan di Indonesia khususnya di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang

Research gap penelitian ini adalah melanjutkan dan mengembangkan penelitian-penelitian yang menguji pengaruh tunjangan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian akan berkontribusi positif terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Kajian Teori

Grand theory yang digunakan untuk penelitian ini adalah manajemen, middle theory-nya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan applied theorynya adalah tunjangan kinerja, disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan. Peneliti juga menampilkan teori besar (Grand Theory) atau induk teori dari hubungan antar variabel yang diteliti dengan memakai teori besar Organizational Behaviour atau Perilaku Organisasi. Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. (Robbins, 2015:194). Berikut secara lebih detail teori yang digunakan dalam menguji variabel tunjangan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja :

Tunjangan Kinerja

Garry Dessler dalam Garcia mendefinisikan tunjangan kinerja sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri (García, 2019:45) Terry dalam Najoran (2018:72), *incentive is a important actuating tool. Human being tend to strive more intently when the reward for accomplishing satisfies their personal demand*, artinya tunjangan kinerja (insentif) adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

Menurut Dessler dalam Nathasya ada beberapa indikator yang mendasari program tunjangan kinerja instansi, yaitu: yaitu (1) tingkat kesesuaian kerja dengan tunjangan, (2) kesesuaian tingkat kehadiran dengan tunjangan, (3) besaran tunjangan kinerja, (4) perhatian timbal balik kepada pegawai, hal ini penting supaya semangat kerja dan pegawai yang berkualitas tidak berhenti. (Nathasya 2018).

Motivasi Kerja

Sedarmayanti juga mengemukakan motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggungjawab (Sedarmayanti, 2017:153). Sejalan dengan pernyataan ini, Tumilaar, mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Tumilaar, 2015:28)

Menurut Porter ada lima indikator prinsip motivasi yang tepat untuk mengukur kinerja seorang karyawan yang masuk dalam jenis birokrasi (Porter, 2016), antara lain yaitu : 1) Mengikutsertakan; prinsip mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. 2) Komunikasi; prinsip komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. 3) Pengakuan; prinsip pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. 4) Wewenang yang didelegasikan; prinsip wewenang yang dimaksud adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifan dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. 5) Perhatian timbal balik; prinsip perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan

keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Utari and Rasto, 2019:56). Menurut Hasibuan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016:193)

Rivai dalam Utari menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen (Utari and Rasto, 2019:56) seperti: 1) Ketaatan pada peraturan kerja dan pada standar kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 2) Hasrat kuat melaksanakan nilai-nilai norma dan etika. 3) Perilaku yang terkendali; beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Kinerja Pegawai

Bernardin dalam Daoanis, memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period* (Daoanis, 2018:44). Seperti yang dikemukakan oleh Zarkasyi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Zarkasyi 2016).

Mekel menyebutkan empat kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara individu yakni : 1) Kualitas hasil kerja, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. 2) Kuantitas hasil kerja, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. 4) Sikap kooperatif, yaitu karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain serta taat terhadap peraturan yang ada di tempat kerja (Mekel and Rumengan, 2015:29)

Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis causal explanatory yaitu penelitian pengujian hipotesa yang menguji sebab akibat. (Mulyadi, 2013:67) Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh tunjangan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Proses pengumpulan data dilakukan selama dua minggu dengan menggunakan teknik accidental sampling yaitu pengambilan sampel didasarkan pada waktu yang sempit dalam pencapaian sampling population. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data

dalam bentuk kuesioner, yaitu serangkaian daftar pertanyaan yang jawabannya dicatat responden. Terdapat tiga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian pertama yang digunakan untuk mengukur.

Selanjutnya untuk mengukur validitas instrumen ini digunakan product moment correlation. Penggunaan product moment correlation karena skala data dalam penelitian ini termasuk data interval dan pengukuran statistiknya adalah mean, deviasi standar, koefisien korelasi pearson. (John W. Creswell, 2017:85):

Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for Windows 21.0. Kriteria validitas adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas sebagaimana yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Jika nilai $r \geq 0,50$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r \leq 0,50$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Adapun data dalam penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis menggunakan aplikasi WARP PLS. Data deskriptif merupakan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Deskripsi merupakan paparan keadaan objek penelitian yang tercermin pada data-data yang diukur melalui sejumlah indikator dalam kuesioner pada setiap variabel dan menghasilkan nilai mean. Untuk mendeskripsikan nilai mean setiap butir instrumen digunakan kriteria dengan interval kelas yang diperoleh dari hasil perhitungan :

(nilai skor jawaban tertinggi – nilai skor jawaban terendah)

Jumlah kelas/ kategori

Dari interval kelas masing-masing variabel dapat diketahui batasan masing-masing kategori yang dapat digunakan untuk menilai tinggi rendahnya masing-masing responden. Nilai skor jawaban responden dalam penelitian ini mengacu pada skala 5 poin dari likert, sehingga nilai skor jawaban responden tertinggi adalah 5 dan nilai skor jawaban responden terendah adalah 1, sedangkan jumlah kelas kategori yang digunakan dalam penyusunan kriteria tersebut disesuaikan dengan skala yang digunakan yaitu 5 kelas, sehingga interval yang diperoleh untuk setiap kelas adalah $(5-1) : 5 = 0,8$. Analisis deskriptif mengacu pada nilai mean atas setiap jawaban responden, dengan kategori; sangat setuju 4,2 – 5,0, setuju sebesar 3,4 – 4,1, ragu-ragu sebesar 2,6 – 3,3, tidak setuju sebesar 1,8 – 2,5 dan sangat tidak setuju sebesar 1,0 – 1,7.

Sedangkan untuk menganalisis data digunakan *Structural Equation Modelling Partial Least Squares Path* (SEM WARP PLS) dari paket Software WARPPLS 3.0. Mengikuti pendapat Hair, ada dua tahapan dalam permodelan dan analisis persamaan WARP PLS, pendugaan parameter dalam PLS meliputi tiga langkah, yaitu : 1) menciptakan skor variabel laten dari weight estimate. 2) menaksir koefisien jalur (path coefficient) yang menghubungkan antar variabel laten dan menaksir loading factor (koefisien model pengukuran) yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya. 3) Menaksir parameter lokasi. (Moffatt, 2015:93).

Analisis pada tahap ini berupa algoritma PLS yang berisi prosedur iterasi yang menghasilkan skor variabel laten. Setelah ditemukan skor variabel laten, maka analisis tahap selanjutnya dilakukan. b.Evaluasi Model Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua

tahap, yaitu evaluasi outer model atau model pengukuran (measurement model) dan evaluasi inner model atau model struktural (structural measurement). Evaluasi terhadap model pengukuran dikelompokkan menjadi evaluasi outer Model dan evaluasi inner model

Hasil Penelitian Analisis Data WARP-PLS

1. Pengujian Model Pengukuran (*outer model*) Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner online disebar, peneliti mengambil sampel 30 responden yang tersebar di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Pengambilan 30 sampel digunakan untuk melakukan uji validitas agar terlihat variabel mana saja yang tidak valid. Hasil dari olah data dengan 30 responden adalah sebagai berikut:

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner untuk memastikan bahwa item-item pernyataan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dapat dimengerti oleh responden. Menurut Wiyono 2011 (dalam Lumbanraja 2018:90) validitas dapat ditentukan oleh convergent validity (*outer model*) dengan nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan loading factor $>0,50$. Kuesioner telah disebar, kemudian kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan WarpPLS 7.0 dengan menghasilkan nilai loading factor sebagaimana disajikan dalam tabel 2 :

TABEL 2. NILAI LOADING FACTOR

Variabel	Item	Nilai loading factor	Keterangan
Tunjangan Kerja	X1.1.1	0.83	Valid
	X1.1.2	0.603	Valid
	X1.1.3	0.682	Valid
	X1.2.1	0.085	Valid
	X1.2.2	0.716	Valid
	X1.2.3	0.864	Valid
	X1.3.1	0.655	Valid
	X1.3.2	0.973	Valid
	X1.3.3	0.864	Valid
	X1.4.1	0.651	Valid
	X1.4.2	0.700	Valid
	X1.4.3	0.783	Valid
Motivasi Kerja	Y1.1.1	0.685	Valid
	Y1.1.2	0.644	Valid
	Y1.1.3	0.853	Valid
	Y1.2.1	0.682	Valid
	Y1.2.2	0.609	Valid
	Y1.2.3	0.919	Valid
	Y1.3.1	0.758	Valid

	Y1.3.2	0.545	Valid
	Y1.3.3	0.646	Valid
	Y1.4.1	0.626	Valid
	Y1.4.2	0.660	Valid
	Y1.4.3	0.624	Valid
	Y1.5.1	0.641	Valid
	Y1.5.2	0.805	Valid
	Y1.5.3	0.749	Valid
Disiplin Kerja	Y2.1.1	0.768	Valid
	Y2.1.2	0.559	Valid
	Y2.1.3	0.689	Valid
	Y2.2.1	0.828	Valid
	Y2.2.2	0.617	Valid
	Y2.2.3	0.601	Valid
	Y2.3.1	0.648	Valid
	Y2.3.2	0.856	Valid
	y2.3.3	0.721	Valid
Kinerja Pegawai	Z1.1.1	0.743	Valid
	Z1.1.2	0.690	Valid
	Z1.1.3	0.798	Valid
	Z1.2.1	0.841	Valid
	Z1.2.2	0.680	Valid
	Z1.2.3	0.717	Valid
	Z1.3.1	0.812	Valid
	Z1.3.2	0.763	Valid
	Z1.3.3	0.633	Valid
	Z1.4.1	0.763	Valid
	Z1.4.2	0.769	Valid
	Z1.4.3	0.692	Valid

Sumber: data diolah dengan Warp PLS 7.0

Berdasarkan tabel 2, semua item pernyataan bernilai >0,50 dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas alat ukur dalam penelitian. Menurut Abdillah, suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* >0,60 dan nilai *composite reliability* >0,70.

Tabel 4. CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Status
1	Tunjangan Kerja	0,629	0,753	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,773	0,712	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,781	0,837	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,790	0,816	Reliabel

Sumber: data diolah dengan Warp PLS 7.0

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *cornbach's alpha* >0,60 dan nilai *composite reliability* >0,70. Nilai *cronbach's alpha* yang terkecil adalah variabel tunjangan kerja yaitu 0,629 dan nilai *cronbach's alpha* yang tertinggi adalah variable kinerja sebesar 0,790. Sedangkan pada *composite reliability* nilai yang terendah ada pada variabel motivasi kerja yaitu 0,712 dan nilai *composite reliability* tertinggi ada pada variabel disiplin kerja yaitu 0,837.

2. Pemaknaan R² dan Pengujian model struktural (*inner model*)

a. Pengujian Model Struktural melalui Nilai R²

Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah nilai R² yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

TABEL 5. NILAI R²

No	Variabel	R ²
1	Motivasi Kerja	0,553
2	Disiplin Kerja	0,512
3	Kinerja Pegawai	0,735

Sumber: data diolah dengan Warp PLS 7.0

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai R² variabel motivasi kerja 0,553 artinya variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kerja sebesar 55,3% sedangkan sisanya 44,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

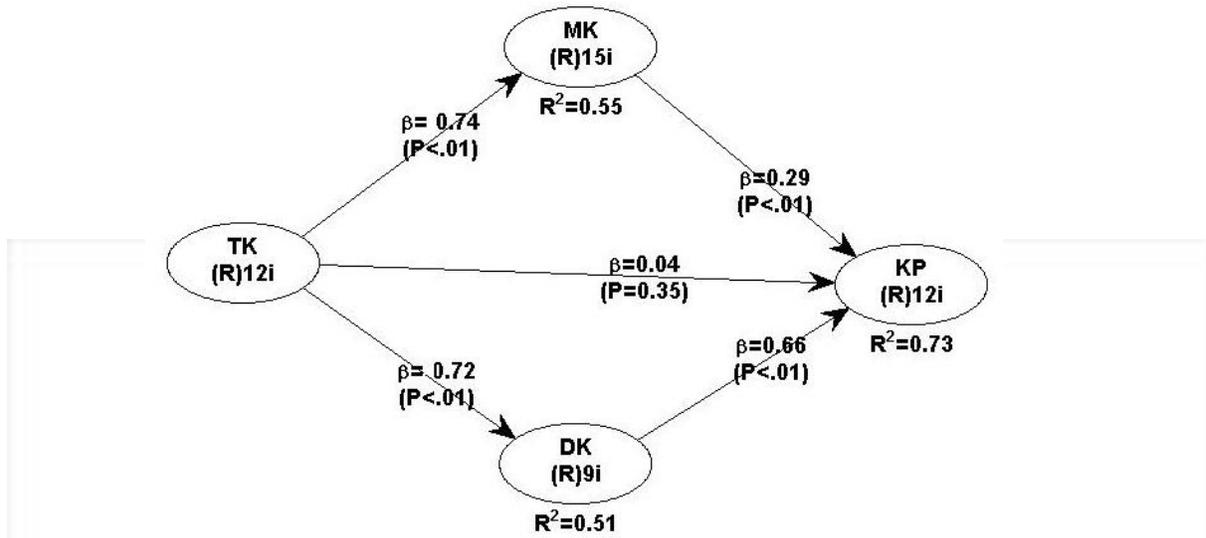
Nilai R² dari variabel disiplin kerja sebesar 0,512 artinya variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kerja sebesar 51.2% sedangkan sisanya 48,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Sedangkan nilai R² dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,735 artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kerja. motivasi kerja dan disiplin kerja

sebesar 73.5% sedangkan sisanya 26,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini

b. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat tingkat signifikansi (p-value) dan hubungan antar variabel dalam model penelitian ini dan dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (path coefficient). Berikut ini adalah gambar hasil pengujian dengan menggunakan WarpPLS 7.0



Gambar 1. Pengujian Model Penelitian *Indirect Effect* dengan WarpPLS 7.0

Sumber: data diolah dengan WarpPLS 7.0

Hipotesis 1 menguji pengaruh tunjangan kerja (TK) terhadap motivasi kerja (MK) Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Hasil pengujian didapatkan nilai p values $0.001 < 0.005$, sehingga dapat diambil keputusan: *Ha diterima: tunjangan kerja (TK) berpengaruh terhadap motivasi kerja (MK) Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.*

Hipotesis 2 menguji pengaruh tunjangan kerja (TK) terhadap disiplin kerja (DK) Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Hasil pengujian didapatkan nilai p values $0.001 < 0.005$, sehingga dapat diambil keputusan: *Ha diterima: tunjangan kerja (TK) berpengaruh terhadap disiplin kerja (DK) Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.*

Hipotesis 3 menguji pengaruh tunjangan kerja (TK) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (KP) Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Hasil pengujian didapatkan nilai p values $0.352 < 0.005$, sehingga dapat diambil keputusan: *Ha diterima: tunjangan kerja (TK) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (KP) Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.*

Hipotesis 4 menguji pengaruh motivasi kerja (MK) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (KP) Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Hasil pengujian didapatkan nilai p values $0.002 < 0.005$, sehingga dapat diambil keputusan: *Ha diterima: motivasi kerja (MK)*

berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (KP) Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Hipotesis 5 menguji pengaruh disiplin kerja (DK) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (KP) Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Hasil pengujian didapatkan nilai p values $0.001 < 0.005$, sehingga dapat diambil keputusan: *Ha diterima: disiplin kerja (DK) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (KP) Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.*

Hipotesis 6 menguji pengaruh tunjangan kerja (TK) terhadap kinerja pegawai (KG) melalui motivasi kerja (MK). Hasil pengujian didapatkan nilai p values $0.025 < 0.005$, sehingga dapat diambil keputusan : *Ha diterima: tunjangan kerja (TK) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (KG) melalui motivasi kerja (MK).* Adapun interpretasi *indirect effects for paths* dengan nilai sebesar 0,440 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru sebesar 44,0%., artinya motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening dalam mempengaruhi kinerja pegawai dari variabel tunjangan kerja, dengan pengertian semakin tinggi tingkat tunjangan kerja maka motivasi kerja akan meningkat dan berdampak pada kinerja pegawai.

Hipotesis 7 menguji pengaruh tunjangan kerja (TK) terhadap kinerja pegawai (KG) melalui disiplin kerja (DK). Hasil pengujian didapatkan nilai p values $0.025 < 0.005$, sehingga dapat diambil keputusan : *Ha diterima: tunjangan kerja (TK) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (KG) melalui disiplin kerja (DK).* Adapun interpretasi *indirect effects for paths* dengan nilai sebesar 0,688 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru sebesar 44,0%., artinya disiplin kerja mampu menjadi variabel intervening dalam mempengaruhi kinerja pegawai dari variabel tunjangan kerja, dengan pengertian semakin tinggi tingkat tunjangan kerja maka disiplin kerja akan meningkat dan berdampak pada kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasar uraian analisis data uji pengaruh tunjangan kerja terhadap terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dengan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel intervening melalui aplikasi statistik WARP PLS 7.0, maka peneliti melanjutkan dengan pembahasan hasil penelitian ditinjau dari kajian teori dan penelitian terdahulu:

1. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang

Tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kerja dibentuk oleh; (1) tingkat kesesuaian kerja dengan tunjangan, (2) kesesuaian tingkat kehadiran dengan tunjangan, (3) besaran tunjangan kinerja, (4) perhatian timbal balik kepada pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan kerja maka motivasi kerja juga semakin tinggi. Hal ini bermakna besaran tunjangan kinerja yang diberikan

mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi tempat dinas berdampak pada motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dengan cara atasan dan rekan memberikan apresiasi ketika pegawai lain membantu membantu menyelesaikan permasalahan di tempat dinas.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Razak (Razak, Sarpan, and Ramlan 2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yaitu sebesar 0,0297 terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian (Sujatmiko 2018) menyimpulkan Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur mahkota dan memiliki jumlah t hitung sebesar 4.416.

2. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kerja dibentuk oleh; (1) tingkat kesesuaian kerja dengan tunjangan, (2) kesesuaian tingkat kehadiran dengan tunjangan, (3) besaran tunjangan kinerja, (4) perhatian timbal balik kepada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan kerja maka disiplin kerja juga semakin tinggi. Hal ini bermakna besaran tunjangan kinerja yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi tempat dinas berdampak pada disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dengan hasrat kuat melaksanakan nilai-nilai norma dan etika dengan cara memakai seragam sesuai dengan ketentuan dan norma yang berlaku.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Ferida Ning (Fitria 2017) yang menunjukkan tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo dibuktikan dengan nilai tingkat sig. < nilai alpha (0,000 < 0,05) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo dibuktikan dengan nilai tingkat sig. < nilai alpha (0,000 < 0,05)

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Monica Indrayanti Simanjorang. (Simanjorang 2016) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari tunjangan kinerja kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan

3. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang

Tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kerja dibentuk oleh; (1) tingkat kesesuaian kerja dengan tunjangan, (2) kesesuaian tingkat kehadiran dengan tunjangan, (3) besaran tunjangan kinerja, (4) perhatian timbal balik kepada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Hal ini bermakna besaran tunjangan kinerja yang diberikan berdampak pada kesediaan pegawai untuk dilibatkan dalam penyelesaian berbagai tugas kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Syarifah Nathasya.(Nathasya 2018) Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga senada dengan penelitian Monica Indrayanti Simanjourang. (Simanjourang 2016). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari tunjangan kinerja kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dibentuk oleh; (1) mengikutsertakan, (2) komunikasi, (3) pengakuan, (4) wewenang yang didelegasikan, (5) perhatian timbal balik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Hal ini bermakna besaran motivasi kerja yang dengan cara memberikan apresiasi ketika pegawai membantu menyelesaikan permasalahan di tempat dinas berdampak pada kesediaan pegawai untuk dilibatkan dalam penyelesaian berbagai tugas kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Temuan hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Razak (Razak, Sarpan, and Ramlan 2018) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 0,0297 terhadap kinerja karyawan. Begitu juga senada dengan penelitian (Sujatmiko 2018) menyimpulkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur mahkota dan memiliki jumlah t hitung sebesar 4.416.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dibentuk oleh (1) hasrat kuat melaksanakan nilai-nilai norma dan etika, (2) perilaku yang terkendali, (3) ketaatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Hal ini bermakna disiplin kerja dalam hasrat kuat melaksanakan nilai-nilai norma dan etika dengan cara memakai seragam sesuai dengan ketentuan dan norma yang berlaku berdampak pada kesediaan pegawai untuk dilibatkan dalam penyelesaian berbagai tugas kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Aprilynn Simatupang (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,074. Senada dengan hasil penelitian Abdul Razak (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,1844.

6. Pengaruh Tunjangan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran tunjangan kinerja yang diberikan mendorong pegawai untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi tempat dinas merupakan indikator utama yang mampu mengukur tunjangan kerja. Sedangkan hal utama yang membentuk kinerja pegawai adalah pegawai bersedia dilibatkan dalam penyelesaian berbagai tugas kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Jayaweera (2015) yang mengkonfirmasi peran mediasi motivasi dalam kondisi kerja dan hubungan kinerja dalam konteks pekerja hotel. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Khaled Al-Omari (2017) menunjukkan bahwa kinerja kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi pekerja sebesar 0,0279. Studi ini juga mengkonfirmasi peran mediasi motivasi dalam kondisi kerja dan hubungan kinerja dalam hal pekerja hotel.

7. Pengaruh Tunjangan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran tunjangan kinerja yang diberikan mendorong pegawai untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi tempat dinas merupakan indikator utama yang mampu mengukur tunjangan kerja. Sedangkan hal utama yang membentuk kinerja pegawai adalah pegawai bersedia dilibatkan dalam penyelesaian berbagai tugas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mampu menjadi variabel intervening dalam mempengaruhi kinerja pegawai dari variabel tunjangan kerja, dengan pengertian semakin tinggi tingkat tunjangan kerja maka disiplin kerja akan meningkat dan berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini bermakna besaran tunjangan kinerja yang diberikan berdampak pada meningkatnya hasrat kuat melaksanakan nilai-nilai norma dan etika sesuai dengan ketentuan dan norma yang berlaku sehingga pegawai bersedia untuk dilibatkan dalam penyelesaian berbagai tugas kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Aprilynn Simatupang (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,074. Senada dengan hasil penelitian Abdul Razak (2018) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh dalam memediasi pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,1844.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat; 1) pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi kerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang sebesar 74,4%. 2) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap disiplin kerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang sebesar 71,6%. 3) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang sebesar 4,0%. 4) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang sebesar 28,6%. 5) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang sebesar 66,4%. 6) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 40,0%. 7) terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening sebesar 68,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, Khaled, and Haneen Okasheh. 2017. "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan." *International Journal of Applied Engineering Research* 12 (24): 15544–50.
- Daoanis, Iza Estino. 2018. "PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM: It's Implication To Employee Performance L." *International Journal of Economics and Management Sciences* 2 (3): 55–62. <https://doi.org/10.4000/books.editions.cnrs.3760>.
- García, Ferreira. 2019. "Determination of Allowance Time by Work Sampling and Heart Rate in Manufacturing Plant in Juárez México." *Journal of Engineering (United Kingdom)* 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/1316734>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. [http://marketing-bulletin.massey.ac.nz/v24/mb_v24_t1_wong.pdf%5Cnhttp://www.researchgate.net/profile/Ken_Wong10/publication/268449353_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_\(PLS-SEM\)_Techniques_Using_SmartPLS/links/54773b1b0cf293e2da25e3f3.pdf](http://marketing-bulletin.massey.ac.nz/v24/mb_v24_t1_wong.pdf%5Cnhttp://www.researchgate.net/profile/Ken_Wong10/publication/268449353_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_(PLS-SEM)_Techniques_Using_SmartPLS/links/54773b1b0cf293e2da25e3f3.pdf).
- Hasibuan, Malayu. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, Heriyanto, and Siti Noor Hidayati. 2016. "Manajemen Pelayanan Publik Di Kementerian Agama." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 6 (1): 67. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>.
- Jayaweera, Thushel. 2019. "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England." *International Journal of Business and Management* 10 (3): 271–78. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>.
- John W. Creswell. 2017. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Sage Publication. Vol. 1. London: (Thousand Oaks, London, and New Delhi: Sage Publication, 2017).
- Lankeshwara, P. 2016. "A Study on the Impact of Workplace Environment on Employee's Performance: With Reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella." *International Journal of Multidisciplinary Studies* 3 (1): 47. <https://doi.org/10.4038/ijms.v3i1.82>.
- MenLHK. 2019. "Data Dan Informasi Pemetaan Tematik Kehutanan Lumajang."
- Moffatt, Stanley. 2015. "Contextualizing Scientific Research Methodologies" 5 (6): 52–57. <https://doi.org/10.9790/7388-05615257>.
- Mulyadi, Mohammad. 2013. "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15 (1): 128.

<https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>.

Najoan, Jacqueline. 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa." *Agri-Sosioekonomi* 14 (1): 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>.

Nathasya, Syarifah. 2018. "Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Aceh" 9 (1): 13–22.

Norani, Mega, and Amirullah. 2015. "Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Makassar." *Jurnal Office, Univervista Negeri Makasar* 5 (2): 17–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/jo.v1i1.1460>.

Porter, Tracy H, Kelly Diane Riesenmy, and Dail Fields. 2016. "Work Environment and Employee Motivation to Lead." *American Journal of Business* 31 (2): 66–84. <https://doi.org/10.1108/ajb-05-2015-0017>.

Razak, Abdul, Sarpan Sarpan, and Ramlan Ramlan. 2018. "Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar." *International Review of Management and Marketing* 8 (6): 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>.

Robbins, Stephen P. 2015. *Organizational Behavior: Perilaku Organisasi*. IX. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Said, Nur Shafini Mohd, Amaleena Syamimie Ahmad Ezzaty Zaidee, Ahmad Suffian Mohd Zahari, Siti Rapidah Omar Ali, and Suzila Mat Salleh. 2015. "Relationship between Employee Motivation and Job Performance: A Study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu)." *Mediterranean Journal of Social Sciences* 6 (4S2): 632–38. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s2p632>.

Satria, Ayu. 2018. "Pelaksanaan Pelayanan Publik Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kemuning Palembang." *As-Syiasah: Studi Manajemen Islam* 9 (3): 1–13. <https://doi.org/10.1093/imamci/dnt037>.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. IV. Bandung: Cv. Mandar Maju Jaya. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

Sujatmiko, Wahyu Arif. 2018. "Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of Pt. Cipta Catur Mahkota." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 6 (3): 244–52. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.96>.

Tumilaar, Brigita Ria. 2015. "The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3 (2): 787–97.

Utari, Kania Teja, and Rasto Rasto. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4 (2): 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>.

Zarkasyi, Ahmad. 2016. "Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al-Qur'an Dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik." *Qolamuna : Jurnal Studi Islam, STISMU Lumajang* 2 (1).

