

## Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung

Novia Retno<sup>1</sup>, Ahsin Daroini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

<sup>2</sup>Magister Agribisnis, Universitas Islam Kadiri

### Abstrak

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah asset yang paling penting dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. (2) Menganalisis tunjangan kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. (3) Menganalisis motivasi kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. (4) Menganalisis disiplin kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. (5) Menganalisis diantara variabel tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Sedangkan uji kualitas menggunakan (1) uji validitas, (2) uji reabilitas. (3) Uji asumsi klasik (4) Analisis regresi berganda, dan (5) Pengujian hipotesis, (6) Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (2) Tunjangan kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (3) Motivasi kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (4) Disiplin kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Tunjangan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Kata Kunci: *Tunjangan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai negeri sipil.*

### Latar Belakang Teoritis

Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki sumber daya manusia yang unggul akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau

instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dalam hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah asset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya

pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Menurut Torang (2013) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2013), bahwa: "Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Tunjangan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk

membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2013) menjelaskan bahwa benefit atau tunjangan meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua atau pensiun, waktu libur, kesehatan, dan tabungan.

Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa uang merupakan motivasi yang paling kuat, maka perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Brotoharsojo (dalam Kadarisman, 2012) Bahwa Tujuan pemberian tunjangan adalah Untuk meningkatkan daya tarik perusahaan bagi calon pegawai baru. Perusahaan yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun setelah pegawai pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru dan meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya berpengaruh positif terhadap terciptanya team work dan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain tunjangan kerja dan motivasi kerja hal

yang terpenting harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan instansi atau organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2016) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung atau yang merupakan suatu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten sebagai pelaksana kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu, terdiri dari Sekretariat, Bidang, UPT dan kelompok Jabatan Fungsional, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan administrasi pemerintahan, serta pembangunan kemasyarakatan khususnya di peternakan dan Kesehatan hewan yang ada di Kabupaten Tulungagung. Hal ini diatur dalam Peraturan Bupati Tulungagung No. 64 tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pertanian Kabupaten Tulungagung. Tunjangan kinerja juga diberikan pada para pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung, dimana salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan sejak tahun 2019 telah melaksanakan reformasi birokrasi dan memperoleh tunjangan kinerja yang diberikan berdasar 12 kelas jabatan.

Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan pada motivasi kerja, terlihat bahwa pegawai kurangnya semangat kerja, kurangnya kedisiplinan banyak pegawai yang telat datang ke kantor dan masih ada pegawai yang keluar masuk pada saat jam kantor. Peneliti juga melakukan pengamatan pada disiplin kerja, masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang disiplin. Seperti hal lainnya telat absensi dan lainnya. Kurangnya disiplin kerja dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan evaluasi kinerja yang

diolah dari formulir pengukuran kinerja kegiatan, diperoleh kesimpulan pada tahun 2021 tidak semua program dan kegiatan memberikan kontribusi kepada visi dan misi Kabupaten Tulungagung, namun mengingat keterbatasan anggaran dan kurangnya sumber daya manusia serta regulasi yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Tulungagung, maka kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung terasa belum optimal.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung”**.

## Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung, mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, Sugiyono (2014). Jadi, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variable dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung, waktu penelitian disesuaikan sesuai jadwal dari kampus

UNISKA.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 52 orang.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Oleh karena seluruh PNS pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 52 orang, maka seluruh pegawai tersebut akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **Jenis Data**

#### **Data Primer**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus (Sunyoto, 2013). Data primer disebut juga sebagai data asli. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi pada pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Supomo, 2013). Data sekunder dapat berupa profil Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung, visi & misi, data rekap absen pegawai, laporan kinerja, tupoksi, struktur organisasi, dan data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Data tersebut didapatkan dari

pimpinan Kantor khususnya pada Sekretariat Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 1. Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

#### 2. Metode Wawancara (*interview*)

Teknik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil (Sugiyono, 2014). Dalam wawancara peneliti melakukan Tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam Kantor tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

#### 3. Metode observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, semangat kerja, tingkat kedisiplinan, absensi, tingkat penyelesaian pekerjaan yang peneliti gunakan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

4. Metode literature  
 Dengan menggunakan tehnik studi pustaka, yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan jalan membaca buku, referensi, literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti guna mendapatkan teori- teori yang dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menganalisa data yang tersedia.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji – t**

Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Ghozali, 2013:98). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya thitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0.05. Untuk menentukan t tabel dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/df (*degreeof freedom*) dengan rumus  $df=n-k$ , dimana adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variable (bebas dan terikat).

**Uji-F**

Ujif disebut juga uji signifikansi serentak (secara *simultan*). Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen/terikat. (Ghozali, 2013). Uji statistic F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung  $> F_{tabel}$  maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negative berarti hipotesis ditolak.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* (X1 tunjangan kerja, X2

motivasi kerja, X3 disiplin kerja) secara serentak terhadap variabel *dependen* (Y kinerja pegawai). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Sebaliknya R<sup>2</sup> sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* adalah sempurna (Priyatno, 2010).

**Analisis Regresi**

Setelah uji analisis regresi dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya analisis pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS. Sedangkan pada penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun tahapan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Untuk menguji regresi ini digunakan uji F terhadap nilai-nilai koefisien regresi berganda, seperti tersebut pada tabel berikut ini :

Tabel Analisis Regresi pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS.

Variabel	B	Beta	t- hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X <sub>1</sub>	0.440	0.113	3.148	1.67469	0.003
X <sub>2</sub>	0.213	0.113	1.726	1.67469	0.010
X <sub>3</sub>	0.088	0.114	1.883	1.67469	0.003
(Const)	1.738				0.000
Multiple R	=				
R <sup>2</sup>	0.709				
F-hitung	=				
F-tabel	16.149				
Prob	=				
	2.550				
	=				
	0.000				

Sumber : Data primer diolah, 2022

### Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  
$$Y = 1.738 + 0.440 X_1 + 0.213 X_2 + 0.088 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh besarnya koefisien regresi variabel  $X_1 = 0.440$  mengandung arti bahwa apabila variabel  $X_1$  berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.440 satuan atau 44.0% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel  $X_1$  maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel  $X_2 = 0.213$  yang mengandung arti bahwa apabila variabel  $X_2$  berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.213 satuan atau 21.3% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel  $X_2$  maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel  $X_3 = 0.088$  yang mengandung arti bahwa apabila variabel  $X_3$  berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.088 satuan atau 8.8% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel  $X_2$  maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

### Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh  $F_{hitung} = 16.149$  dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja PNS dengan kata lain karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

### Uji t (*Parsial*)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Tunjangan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja PNS (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Tunjangan Kerja ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3.148 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 52$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.67469 ( $3.148 > 1.67469$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Tunjangan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.514. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Tunjangan Kerja ( $X_1$ ) adalah 51,4%.

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.726 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 52$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.67469 ( $1.726 > 1.67469$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.154. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 15,4%.

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.883 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 52$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.67469 ( $2.427 > 1.67469$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.099. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah 9,9%.

### Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Tunjangan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja PNS pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien *beta* sebesar 0,514 atau 51,4%.

### Koefisien Determinasi

Diketahui nilai Adjusted  $R^2 = 0.562$  atau 56,2% nilai ini mengandung makna bahwa 56,2% variabel bebas yang terdiri dari Tunjangan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), memberikan

kontribusi besar 56.2% terhadap perubahan variabel Kinerja PNS (Y) sedangkan 43.8% variabel Y dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Serangkaian pengujian hipotesis diperlukan terlebih dahulu, untuk menganalisis data hasil dari pengolahan data. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan rumus regresi sederhana. Teknik analisis ini menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan tentang pengaruh antara masing-masing variabel bebas; Tunjangan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja dengan variabel terkait; Kinerja PNS (Y). Adapun penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Secara *Simultan*.**

Signifikansi menunjukkan bahwa Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis di atas diperoleh  $F_{hitung} = 16.149$  dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja PNS dengan kata lain karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Secara empiris bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu organisasi. Kinerja Pegawai Negeri Sipil di wilayah puskesmas yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan organisasi. Sebaliknya, kinerja Pegawai Negeri Sipil buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan organisasi. Hasil dari kinerja pegawai ini bisa dinilai dari aspek kuantitas,

kualitas dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak organisasi. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini akan berjalan secara beriringan dengan tunjangan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja di tempat bekerja. Semua itu harus berupa kolaborasi antara berbagai pihak yang akan mengalami dampak perubahan yang akan terjadi, keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi harus mendapat perhatian. Selain itu tunjangan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja juga menekankan cara-cara baru yang diperlukan guna meningkatkan kinerja seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Bangun (2012) Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain. Lebih lanjut menurut Veithzal Rivai (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011), dengan penilaian kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya, didalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka pegawai sangat memerlukan kinerja yang tinggi.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian dari Nyoman Angga Krisnanda, I Gede Adnyana Sudibya (2019), dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara *simultan* yang meliputi Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

## **Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Secara Parsial.**

### **1. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja PNS.**

Signifikansi menunjukkan bahwa Tunjangan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai  $t$ -hitung 3.148 lebih besar daripada  $t$ -tabel pada  $df = 52$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.67469 ( $3.148 > 1.67469$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Tunjangan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.514. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Tunjangan Kerja ( $X_1$ ) adalah 51,4%.

Secara empiris bahwa Tunjangan Kerja merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Rivai (2011) tunjangan kerja merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang. Lebih lanjut Pora (2011) mengatakan bahwa gaji diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Sri Lestari

(2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut menurut Fathoni (2011) mengatakan bahwa tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Tunjangan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Hasil analisis juga menunjukkan Tunjangan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung sangat tergantung dengan Tunjangan Kerja yang ada. Tunjangan Kerja yang lancar akan mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dalam bekerja.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS**

Signifikansi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai  $t$ -hitung 1.726 lebih besar daripada  $t$ -tabel pada  $df = 52$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.67469 ( $1.726 > 1.67469$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.154. Hal ini memberikan makna

bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 15.4%.

Secara empiris bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai di instansi. Peningkatan motivasi kerja, maka akan Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, Meningkatkan kedisiplinan karyawan, Mengefektifkan pengadaan karyawan, Menciptakan suasanadan hubungan kerja yang baik.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Wibowo (2010) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifatterus meneruskan adanya tujuan. Lebih lanjut menurut Wirawan (2011) bahwa motivasi kerja terdiri dari beberapa indicator, diantaranya penghargaan, perhatian, fasilitas, dan dorongan dan tantangan, dari semua indicator tersebut saling beriringan supaya motivasi kerja pegawai berjalan dengan baik.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian *Mohammad Iman Tindow (2014), dengan judul penelitian "Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Sunyoto, 2012) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS**

Signifikansi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan

Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai t-hitung 1.883 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 52$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.67469 ( $2.427 > 1.67469$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai beta pada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.099. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah 9.9%.

Secara empiris bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang penting dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dikarenakan disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin kerja juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Dhasa Eka (2020), dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
2. Tunjangan kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
3. Motivasi kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
4. Disiplin kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
5. Tunjangan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sebagai salah satu bahan masukan bagi instansi terkait antara lain:

1. Diharapkan Kepala Dinas harus mau melakukan evaluasi diri dengan membuka lebar saran, pendapat dan kritik dari bawahan dalam rangka peningkatan etos kerja seluruh personil instansi terutama pegawai negeri sipil pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
2. Diharapkan bagi pegawai terkait selalu meningkatkan kinerjanya sehingga hasil

kinerjanya akan lebih baik dari sebelumnya pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

3. Diharapkan bagi instansi terkait dapat peningkatan aspek tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam mempertahankan Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan pekerjaan di dalam dan di luar kantor, dalam menjaga rahasia jabatan, kesesuaian dalam menjaga hubungan, respek terhadap rekan kerja dan pimpinan dalam rangka untuk mendukung kinerja pegawai, visi, misi dan tujuan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung sebagai lembaga instansi terkait.
4. Diharapkan adanya penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini atau penggunaan konsep yang lain berkaitan dengan kinerja pegawai, mengingat dari hasil penelitian ini diketahui masih terdapat faktor lain diluar ketiga faktor yang telah diteliti.

### daftar Pustaka

- Abdurrahmat Fathoni. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik. Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Agus, Mikha widiyanto. 2013. *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika. Aditama Anggota Ikapi.
- De Pora, Antonio. 2011. *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Duwi Priyatno. 2010. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi.

- Eka, Dhasa. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7.* Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Hanifah, Yusnia. 2017. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hartatik, Puji Indab. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Suka Buku.
- Henry, Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Krisnanda, Nyoman Angga, I Gede Adnyana Sudibya. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel.*
- Lestari, Sti. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok.*
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. 2014. *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada pt. Pos indonesia (persero) Kabupaten jembrana.* jurnal Pendidikan Ekonomi. Volume 4 No 1.
- Panggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Presiden Nomor 154 tahun 2015 *tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang kemudian direalisasikan melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesiaa Nomor 29 tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama.*
- Peraturan Bupati Tulungagung No. 64 tahun 2019 *tentang tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pertanian Kabupaten Tulungagung.*
- Rochma, Amalia Nur. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UPT Purwokerto.*
- Salutondok, Y. and Soegoto, A. S. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong,* Jurnal EMBA, 3(3), pp. 849–862.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia.* Jakarta: Pustaka Karya. Al-Aameri.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.*
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku.*
- Suwanto, H. Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.*
- Tindow, Mohammad Iman. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca.*
- Torang, Syamsir. 2013. Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.*
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.*
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Veithzal, Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusabaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*