



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksanaan Negeri Purwakarta

Vina Dwi Mercuri<sup>1</sup>, Nurul Hermina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, [vinadwimrcuri@gmail.com](mailto:vinadwimrcuri@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, [nurul.hermina@widyatama.ac.id](mailto:nurul.hermina@widyatama.ac.id)

Corresponding Author: [vinadwimrcuri@gmail.com](mailto:vinadwimrcuri@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze how remuneration and motivation affect performance. The study was conducted at the Purwakarta District Attorney's Office. The research method used is a descriptive verification method with a quantitative approach. The sample determination used a census technique of 40 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis through SPSS version 26 statistical software. Data collection techniques in this study were carried out by means of observation, interviews, and questionnaires. The results of the study indicate that remuneration and motivation affect employee performance both partially and simultaneously.*

**Keyword:** *Remuneration, Motivation, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian dilakukan pada Kejaksanaan Negeri Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui software statistik SPSS versi 26. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

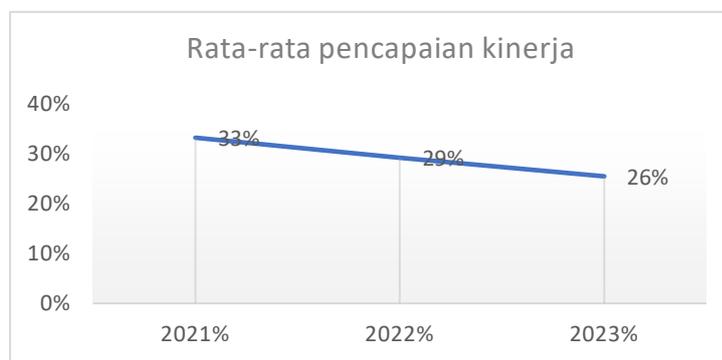
**Kata Kunci:** Remunerasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

### PENDAHULUAN

ASN dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja. Hasil survei Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengungkap sebanyak 30% aparatur sipil negara (ASN) atau PNS tidak melakukan pekerjaannya selama pemerintah memberlakukan work from home (WFH). Padahal pemerintah telah memberikan THR dan gaji ke-13 tahun tahun 2022 dimana tunjangan kinerja tidak masuk dalam hitungan. Sehingga hal ini menunjukkan adanya gap antara harapan dengan kenyataan. Salah satu cara untuk melakukan pengukuran kinerja adalah dengan

menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai. Sasaran Kerja Pegawai atau yang lebih dikenal dengan istilah SKP yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011, merupakan salah satu bagian yang menjadi unsur penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian kinerja ASN mengalami fluktuasi, dari target yang seharusnya tercapai yaitu sebesar 100%, akan tetapi dalam kenyataannya tidak tercapai, salah satu nilai IKP terendah dan berdampak pada penurunan kinerja adalah motivasi yang menurun dari 73% menjadi 71%. Realisasi penyelesaian pekerjaan Kejaksaan Negeri Purwakarta belum optimal, hal ini dapat dilihat dari capaian hasil pekerjaan beberapa kasus yang terlambat dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 75%. Berdasarkan hal tersebut maka ketika anggaran ditingkatkan, maka penyerapan anggaran rendah, jika anggaran diturunkan, maka penyerapan anggaran meningkat, maka hal ini tidak berbanding lurus, sehingga kurang optimalnya realisasi anggaran mengakibatkan program kerja yang terlaksana tidak sesuai dengan target perencanaan dapat sebabkan oleh kinerja dari pegawai yang perannya belum optimal. Jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut.



**Gambar 1. Rata-rata Pencapaian Kinerja Pegawai**

Pada grafik terlihat bahwa setiap tahunnya kinerja pegawai tidak mencapai target dan mengalami penurunan setiap tahunnya, sehingga hal ini berdampak pada tidak tercapainya rencana strategi antara lain belum adanya sistem reward & punishment untuk mengontrol kinerja pegawai, kurangnya jumlah pegawai sehingga ada pegawai yang merangkap pekerjaan, yang mana hal itu mempengaruhi tertib administrasi dan manajemen.

Salah satu agenda reformasi keuangan negara di Indonesia adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah diharapkan akan menjadi lebih jelas, dari sekedar membiayai input dan proses menjadi berorientasi pada output, serta lebih efektif dan efisien, lebih tepat guna dan tepat sasaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Ketentuan ini telah dituangkan dalam UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Berdasarkan peraturan itulah, maka pemerintah mulai menerapkan sistem performance-based pay atau pay for performance atau dikenal dengan tunjangan kinerja atau remunerasi, pada tatakelola pemerintahan sebagai satu kesatuan yang tak terpisahkan dari reformasi birokrasi. Remunerasi diberikan kepada pegawai berdasarkan penilaian kinerja mereka. Remunerasi bagi ASN berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Untuk mengetahui remunerasi yang dijalankan pada Kejaksaan Negeri Purwakarta maka dilakukan pra survei dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden yang hasilnya bahwa tanggapan mengenai remunerasi dinilai cukup baik dengan nilai rata-rata 3,39, hal ini menunjukkan penerapan remunerasi masih perlu diperhatikan seperti pada pernyataan remunerasi yang diterima sesuai aturan karena mendapatkan penilaian yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Fenomena penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan menurunnya tingkat presensi, hal ini juga sependapat yang dikemukakan oleh Cascio dan Boudreau ketidakhadiran merupakan kegagalan pegawai untuk melaporkan pekerjaannya atau tetap bekerja sesuai jadwal tanpa harus memperhatikan alasannya. Untuk itu pentingnya motivasi pegawai untuk bekerja dengan dengan di karenakan kesejahteraan yang meningkat sehingga akan mempengaruhi kinerja. Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai maka dilakukan pra survei pada 30 responden yang hasilnya sebagai berikut.

Hasil pra survey dapat diketahui motivasi pegawai Kejaksaan Negeri Purwakarta menunjukkan cukup tinggi dengan nilai rata-rata 3,24. Sehingga hal ini masih perlu ditingkatkan seperti mengenai pelatihan, penghargaan, kehadiran serta kesempatan yang diberikan instansi karena memiliki penilai yang cukup. Masalah kedisiplinan pegawai ini harus cepat diatasi agar tidak menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh Kejaksaan Negeri Purwakarta.

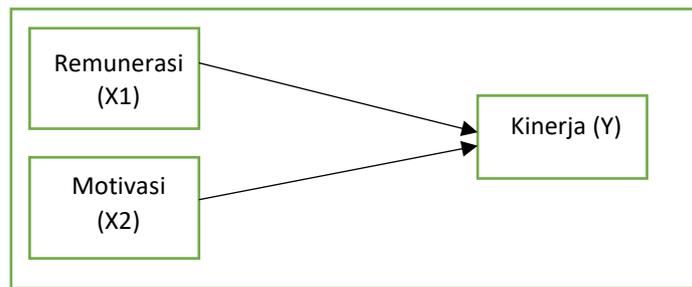
Hasil penelitian Muntaha & Mufriah dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak dengan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Penelitian terdahulu yang dilakukan Hutagalung & Triastuti menghasilkan temuan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Anugerah Abadi Bersama. Begitu pun hasil secara simultan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Anugerah Abadi Bersama. Penelitian lain mendapatkan hasil perhitungan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara parsial. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja secara parsial. Secara simultan menghasilkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Puskemas Talise. Hasil pengujian secara parsial bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perlu dikaji lebih mendalam terutama mengenai kinerja pegawai, dengan melihat seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Purwakarta.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Purwakarta. Data yang diperoleh berdasarkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan pembagian kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Negeri Purwakarta sebanyak 60 orang. Karena jumlah pegawai sebanyak 60 orang maka seluruh populasi dijadikan responden. Menurut [24] hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, istilah lain yaitu sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu: 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel bebas (*independen variable*) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya dalam model penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu remunerasi (X1) dan motivasi (X2). Variabel terikat (*dependen variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu model penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y). Berikut kerangka pemikiran pada penelitian ini.



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

H1 : Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Remunerasi**

Berdasarkan dari distribusi tanggapan responden mengenai variabel Remunerasi (X1) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,51 (baik) karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Sehingga dapat dikatakan bahwa Remunerasi dinilai baik.

**Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Remunerasi**

No	Pernyataan	Jawaban					Juml	Rata-rata	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Remunerasi yang saya dapatkan sesuai beban kerja yang ditugaskan	12	34	6	2	6	224	3,73	Baik
2	Remunerasi yang saya terima sesuai dengan lamanya saya bekerja	7	33	5	7	8	204	3,40	Baik
3	Besar kecilnya remunerasi yang saya terima tidak mempengaruhi rasa tanggung jawab kerja saya	8	21	13	7	11	188	3,13	Cukup Baik
4	Prestasi kerja yang saya capai mempengaruhi besarnya remunerasi	7	32	6	6	9	202	3,37	Cukup Baik
5	Remunerasi yang ditetapkan sudah sesuai dengan tanggung jawab atas jabatan yang diembannya	6	33	11	3	7	208	3,47	Baik
6	Besar kecilnya remunerasi ditetapkan berdasarkan lama kerja	8	22	10	7	13	185	3,08	Cukup Baik
7	Remunerasi ditetapkan sesuai dengan prestasi yang kerja yang saya capai	7	23	11	5	14	184	3,07	Cukup Baik
8	Remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan undang-undang yang	6	34	10	5	5	211	3,52	Baik
9	Remunerasi yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari	20	26	14	0	0	246	4,10	Baik
10	Remunerasi yang diterima dapat memenuhi kondisi pasar	26	28	4	0	2	256	4,27	Sangat baik
<b>Total</b>		<b>535</b>	<b>1144</b>	<b>270</b>	<b>84</b>	<b>75</b>	<b>2108</b>	<b>3,51</b>	<b>Baik</b>
<b>Persentase</b>		<b>25,38</b>	<b>54,27</b>	<b>12,81</b>	<b>3,98</b>	<b>3,56</b>	<b>100</b>		

**Motivasi**

Berdasarkan dari distribusi tanggapan responden mengenai variabel motivasi (X2) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,44 (baik) karena berada pada interval 3,40 - 4,19. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dinilai baik.

**Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi**

No	Pernyataan	Jawaban					Juml	Rata-rata	Ket
		SS	SS	CS	TS	STS			
1	Untuk mencapai prestasi yang lebih baik saya berusaha untuk megembangkan kreativitas saya	13	48	11	12	11	325	3,42	Baik
2	Saya memiliki keinginan prestasi yang untuk mencapai kedudukan yang diinginkan	13	45	13	12	12	320	3,37	Cukup baik
3	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	11	53	21	5	5	345	3,63	Baik
4	Rekan kerja selalu menghormati saya karena saya selalu menghargai rekan kerja	6	40	27	13	9	306	3,22	Cukup baik
5	Saya bekerja dengan tujuan untuk kemajuan diri sendiri	19	33	25	7	11	327	3,44	Baik
6	Saya selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang ada di lingkungan kerja	13	48	11	12	11	325	3,42	Baik
7	Saya memiliki keinginan untuk mendapat kedudukan yang sesuai saya harapkan	6	39	31	10	9	308	3,24	Cukup baik
8	Saya mengerahkan kemampuan kerja untuk mencapai kedudukan yang saya harapkan.	7	41	24	8	15	302	3,18	Cukup baik
<b>Total</b>		<b>485</b>	<b>1516</b>	<b>519</b>	<b>170</b>	<b>121</b>	<b>2811</b>	<b>3,29</b>	Cukup baik
<b>Persentase</b>		<b>17,25</b>	<b>53,93</b>	<b>18,46</b>	<b>6,05</b>	<b>4,30</b>	<b>100</b>		

**Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari distribusi tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,39 (baik) karena berada pada interval 3,40 – 4,15. Sehingga dapat dikatan bahwa kinerja pegawai di dinilai baik.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja**

No	Pernyataan	Jawaban					Juml	Rata-rata	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Saya mampu memenuhi kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	16	21	12	10	1	221	3,68	Baik
2	Banyaknya pekerjaan yang saya terima menambah semangat saya untuk bekerja	5	20	13	16	6	182	3,03	Cukup baik
3	Keterampilan yang saya miliki dapat memenuhi hasil kerja yang lebih baik	5	13	18	14	10	169	2,82	Cukup Baik

No	Pernyataan	Jawaban					Juml	Rata-rata	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi	3	20	19	15	3	185	3,08	Cukup baik
5	Saya selalu tepat waktu untuk memenuhi target kerja	6	27	8	11	8	192	3,20	Cukup Baik
6	Waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan instansi sudah sesuai dengan lamanya jam kerja	9	10	27	8	6	188	3,13	Baik
7	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja	8	16	14	10	12	178	2,97	Cukup Baik
8	Walaupun ada masalah penting saya selau mengedepankan pekerjaan terlebih dahulu	2	19	20	15	4	180	3,00	Cukup baik
9	Saya selalu menjalankan pekerjaan yang diberikan pimpinan	40	18	2	0	0	278	4,63	Sangat Baik
10	Saya selau bekerja sendiri tanpa bantuan rekan kerja	14	48	16	9	8	336	3,54	Baik
Jumlah		167	654	282	202	120	4821	50,75	
Total		835	2616	846	404	120	4821	3,38	Cukup baik
Persentase		17,3	54,2	17,5	8,38	2,49	100		

### Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan uji regresi berganda karena memiliki dua variabel independen yaitu Remunerasi (X1) dan Motivasi (X2). Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Berikut merupakan tabel hasil uji regresi linear berganda.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,742	3,760		3,389	.001
	Remunerasi	.373	.115	.409	3,257	.002
	Motivasi	.297	.135	.276	2,195	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil persamaan regresi. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,742 + 0,373X_1 + 0,297X_2$$

1. Konstanta sebesar 12,742 menyatakan bahwa jika tidak ada Remunerasi dan motivasi maka kinerja pegawai adalah sebesar 12,742.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,373 menyatakan bahwa jika ada kenaikan Remunerasi sebesar 1 point, maka Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,373 point.

3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,297 menyatakan bahwa jika ada kenaikan Motivasi sebesar 1 point maka Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,297 point.
4. Tanda + menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan variabel X1 dan X2 akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Y.

**Koefisien Korelasi Pearson**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai korelasi berkisar antara 0 – 1. Semakin besar nilai korelasi, maka semakin kuat pula hubungan yang terjadi antara kedua variabel. Berikut merupakan hasil rekapitulasi dari korelasi *Pearson* antara variabel Remunerasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y).

**Tabel 5. Hasil Korelasi Pearson**

Correlations				
		Kinerja	Remunerasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.558	.497
	Remunerasi	.558	1.000	.542
	Motivasi	.497	.542	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Remunerasi	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Kinerja	60	60	60
	Remunerasi	60	60	60
	Motivasi	60	60	60

Berdasarkan tabel besarnya nilai koefisien korelasi antara Remunerasi (X1) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah 0,558 dan memiliki arah hubungan yang positif, begitu pula dengan motivasi dengan kinerja sebesar 0,947. Nilai ini termasuk dalam kategori korelasi sedang karena berada dalam interval 0,400 – 0,599. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara Remunerasi, motivasi dengan Kinerja pegawai adalah positif dan sedang.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.343	5.00405

a. Predictors: (Constant), Motivasi, remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Remunerasi dan Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 36,5% dan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis parsial dengan nilai statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)**

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.742	3.760		3.389	.001
	Remunerasi	.373	.115	.409	3.257	.002
	Motivasi	.297	.135	.276	2.195	.032

Dari tabel dapat dilihat bahwa untuk etose kerja nilai  $t_{hitung} 3,389 > t_{tabel} 1,671$ . Sesuai dengan kriteria maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi nilai  $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 1,671$  artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji f menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan (f)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821.539	2	410.769	16.404	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1427.311	57	25.041		
	Total	2248.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi

## KESIMPULAN

1. Bagaimana remunerasi sudah berjalan dengan cukup baik, motivasi pegawai sudah baik dan kinerja pegawai cukup baik.
2. Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Purwakarta dengan nilai  $t_{hitung} 3,389 > t_{tabel} 1,671$  lebih besar dari tabel, sehingga hipotesis diterima
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Purwakarta dengan nilai  $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 1,671$  lebih besar dari tabel, sehingga hipotesis diterima.

## REFERENSI

- A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- A. P. Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019.
- BPK RI., “Undang-undang (UU) No. 17 Tahun 2003,” *LN.2003/NO.47, TLN NO.4286, LL SETNEG : 20 HLM*, 2003.
- D. Tarmidi, R. R. Putri, and D. Agustriana, “THE EFFECTS OF REMUNERATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT TOWARDS EMPLOYEES’ PERFORMANCE: A Study on PT INTI (Pasero) Bandung, Indonesia,” *Int. J. Psychosoc. Rehabil.*, vol. 24, no. 2, 2020.
- D. A. D. Nasution, “Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan,” *J. Akunt. DAN BISNIS J. Progr. Stud. Akunt.*, vol. 5, no. 1, p. 71, 2019, doi: 10.31289/jab.v5i1.2441.
- J. Greenberg and R. A. Baron, *Behavior in Organization*. Prentice. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- J. Noor, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media, 2017.

- M. A. Fitri, "PENGARUH INTENSI TURNOVER DAN KETIDAKHADIRAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DKI JAKARTA," *J. Manaj. Pendidikan, Univ. Muhammadiyah Makassar*, 2023.
- M. Damayanti and O. Sofyan, "Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Pengetahuan Masyarakat di Dusun Sumberan Sedayu Bantul Tentang Pencegahan Covid-19 Bulan Januari 2021," *Maj. Farm.*, vol. 18, no. 2, pp. 220–226, 2022, doi: 10.22146/farmaseutik.v18i2.70171.
- M. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- M. Hutagalung and Y. Triastuti, "Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama," *J. Pengemb. Wiraswasta*, vol. Vol 12 (02), 2019.
- M. Muntaha and M. Mufrihah, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak," *J. Samudra Ekon. dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 602–610, 2017, doi: 10.33059/jseb.v8i1.201.
- O. D. Y. Pomoeng and Y. M. Rombeallo, "Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 5, no. 5, 2023, doi: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>.
- P. Sukandi and M. R. A. Taqwim, "Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia," *JIIP-Jurnal Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 4, pp. 2399–2402, 2023.
- R. Pratama, *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: AE Publishing, 2020.
- Rukhayati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise," *J. Sinar Manaj.*, vol. 5, no. 2, 2018.
- R. Y. Angliawati, "PERAN REMUNERASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK: THEORETICAL REVIEW," *Ecodemica*, vol. 4, no. 2, 2016, doi: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2018.
- S. G. B. H. Teja, "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada kantor pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)," *J. Manaj. Daya saing J. Ekon. Manaj. Sumber Daya*, vol. 19, no. 2, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta CV., 2020.
- V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 7. Depok: Raja Grafindo, 2015.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Y. Estrada and D. Mellita, "PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA (MOH. HASAN) PALEMBANG," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 8, no. 3, 2024.
- Y. Tafonao, "HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN," *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 6, no. 1, 2023.