

# Pengaruh Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

Muthmainnah\*, Mujahid Yunus, Sri Adrianti Muin

Universitas Fajar

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian kausalitas. Pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi, serta menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F. Hasil Penelitian ini menemukan dan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi) memiliki arah pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil uji statistik secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 68,9%. Hasil ini memberikan gambaran bahwa tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang telah diterapkan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar telah dijalankan dan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.2902>

\*Correspondence: Muthmainnahinaha

Email:

[muthmainnahinaha@gmail.com](mailto:muthmainnahinaha@gmail.com)

Received: 23-08-2025

Accepted: 23-09-2025

Published: 23-10-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to determine the effect of performance allowances, work discipline and work motivation on employee performance at the Makassar Region V Airport Authority Office. This research was conducted at the Office of the Airport Authority Region V Makassar. The design used in this research is a causal research design. Data collection uses questionnaire collection techniques, observation and literature study. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, using multiple linear regression analysis methods, correlation coefficients, and determination coefficients, as well as using hypothesis tests consisting of t-tests and F-tests. The results of this study found and showed that the three independent variables (performance allowance, work discipline, and motivation) have a positive influence on the dependent variable (employee performance). The results of the partial statistical test (t-test) showed that performance allowance has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous statistical test (F Test) show that performance allowances, work discipline, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Makassar Region V Airport Authority Office. Performance allowances, work discipline, and work motivation have a strong influence on employee performance of 68.9%. These results provide an illustration that the performance allowances, work discipline and work motivation that have been implemented at the Makassar Region V Airport Authority Office have been implemented and have made a large contribution to the company.

**Keywords:** Performance Allowance, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

## Pendahuluan

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena era globalisasi yang telah menuntut persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan membutuhkan orang-orang yang Tangguh dan mempunyai mental sehingga mampu beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi sehingga sanggup bekerja keras dengan cara-cara baru dalam menjalankan tugasnya. Mengingat peranan manusia sangat penting dalam suatu organisasi, maka perlu adanya kerjasama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan.

Tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja pegawai. Dengan pemberian tunjangan kinerja pegawai yang diterapkan dengan tepat dalam suatu instansi pemerintah dapat memberikan manfaat yang besar bagi negara dengan berlandaskan pada Peraturan Menteri PAN dan RB No. 15 Tahun 2011 tentang mekanisme persetujuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi kementerian/Lembaga.

Disiplin pegawai diharapkan dapat mewujudkan pegawai negeri sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintahan serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang bersifat umum.

Pemberian motivasi sangat penting dalam organisasi, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai tersebut bekerja dengan semangat dan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) 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.

Tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang menjadi pendorong dan semangat bagi para pegawai dalam melakukan sesuatu demi memenuhi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi (Winardi, 2021).

Melihat fenomena yang terjadi di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dimana para pegawai yang ada masih kurang dalam hal ketaatan pada peraturan kerja yang ada dalam organisasi, seperti adanya penggunaan jam istirahat yang salah digunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali menjadi terlambat, tidak memanfaatkan jam kerja dengan maksimal sehingga membuat hasil kerja yang kurang maksimal, ketaatan pada standar kerja juga masih kurang dan adanya pegawai yang

mendelegasikan tugasnya kepada pegawai lain. Faktor faktor yang terjadi menunjukkan bahwa masalah mengenai motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam pembayaran tunjangan kinerja pegawai yang maksimal.

Alasan penulis memilih Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar sebagai tempat penelitian adalah karena rasa ingin tahu penulis tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pembayaran tunjangan kinerja (Tukin), peneliti ingin mengetahui apakah pembayaran tunjangan kinerja (Tukin) ini benar-benar berjalan semestinya sehingga meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atau hanya untuk mendapatkan tunjangan kinerja (Tukin) tanpa dibarengi dengan kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut di atas, penulis telah melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar".

## Metodologi

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode penelitian kuantitatif. penelitian ini dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang beralamat di Jl. Otoritas Bandara No.5, Baji Mangngai, Kec. Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Teknik Analisis Data menggunakan analisis regresi linear berganda yang meliputi koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Sumber data diambil melalui penarikan sampel dengan rumus *slovin* berjumlah 114 orang.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 114 orang pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Berdasarkan kuesioner yang sudah diisi oleh para pegawai, peneliti menggolongkan ke dalam beberapa kelompok, yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan. Analisis deskriptif akan memaparkan skor rata-rata tunjangan kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai serta analisis data terhadap variabel tunjangan kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai meliputi uji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis. Pengolahan data ini menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel* 2016 dan analisis data menggunakan *software* perangkat lunak IBM SPSS *Statistic* 26. Berikut ini adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar:

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

**Tabel 1.** Umur Responden

		Frequency	Percent
Valid	21-40 Tahun	19	16,7
	41-50 Tahun	48	42,1
	51-60 Tahun	47	41,2
	Total	114	100,0

**Sumber:** Data Primer, 2025

Mayoritas responden berumur antara 41–50 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 42,1%, kemudian yang berumur 51-60 tahun sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 41,2%, dan responden berumur 21-40 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 16,7%.

**Tabel 2.** Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	70	61,4
	Perempuan	44	38,6
	Total	114	100,0

**Sumber:** Data Primer, 2025

Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu laki–laki sebanyak 70 orang dengan persentase 61,4% dan perempuan sebanyak 44 dengan persentase 38,6%.

**Tabel 3.** Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	3	2,6
	Diploma	12	10,5
	S1	61	53,5
	S2/S3	38	33,3
	Total	114	100,0

**Sumber:** Data Primer, 2025

Mayoritas responden dengan pendidikan S1 sebanyak 61 orang dengan persentase 53,5%, responden dengan pendidikan S2/S3 sebanyak 38 orang dengan persentase 33,3%, dan responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 12 orang dengan persentase 10,5% dan responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang dengan persentase 2,6%.

**Tabel 4.** Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent
Valid	<2 Tahun	2	1,8
	2-5 Tahun	13	11,4
	6-10 Tahun	3	2,6
	>10 Tahun	96	84,2
	Total	114	100,0

**Sumber:** Data Primer, 2025

Umumnya pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar memiliki masa kerja antara >10 tahun sebanyak 96 orang dengan persentase sebesar 84,2%, kemudian masa kerja antara 2-5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 11,4%, kemudian masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 2,6%, masa kerja <2 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 1,8%.

**Tabel 5.** Jabatan Responden

	Frequency	Percent
Valid Struktural (JPT/Administrator/Pengawas)	9	7,9
Fungsional	58	50,9
Non Fungsional / Pelaksana	47	41,2
Total	114	100,0

**Sumber:** Data Primer, 2025

Umumnya pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar memiliki jabatan yang berbeda diantaranya yaitu jabatan Fungsional sebanyak 58 orang dengan persentase 50,9%, jabatan Non fungsional/pelaksana sebanyak 47 orang dengan persentase 41,2% dan responden dengan jabatan Struktural (JPT/Administrator/Pengawas) sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 7,9%.

## 2. Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Sebelum menjelaskan distribusi frekuensi variabel, perlu diketahui terlebih dahulu skor nilai indikator variabel penelitian. Berikut ini adalah interpretasi skor nilai menurut Sudjana (2020):

**Tabel 6.** Jawaban Responden

No.	Nilai/Skor	Interprestasi
1	1 – 1,8	Jelek/Sangat Rendah
2	>1,8 – 2,6	Kurang/Rendah
3	>2,6 – 3,4	Cukup
4	>3,4 – 4,2	Baik/Tinggi
5	>4,2 – 5,0	Sangat Baik/Sangat Tinggi

**Sumber:** Sudjana (2020)

Tanggapan responden terhadap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis statistik deskriptif pada tabel berikut:

**Tabel 7.** Deskriptif Variabel Tunjangan Kinerja (X<sub>i</sub>)

PERNYATAAN	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
P1	69	60,5	40	35,1	5	4,4	-	-	-	-	4,56
P2	64	56,1	40	35,1	10	8,8	-	-	-	-	4,47
P3	53	46,5	54	47,4	7	6,1	-	-	-	-	4,40

PERNYATAAN	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
P4	62	54,4	52	45,6	-	-	-	-	-	-	4,54
P5	53	46,5	53	46,5	8	7,0	-	-	-	-	4,39
<b>Total Nilai Mean</b>											<b>4,47</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6 di atas, berdasarkan nilai rata-rata variabel tunjangan kinerja sebesar 4,47 berada pada kategori sangat baik. Rata-rata tanggapan responden ditemukan temuan yang tertinggi pada item pernyataan pertama yaitu Gaji yang saya terima dapat memenuhi kehidupan sehari-hari, nilai rata-rata *mean* 4,56 atau kategori temuan yang sangat baik, artinya gaji yang diterima pegawai tepat waktu dapat memenuhi kebutuhan pegawai, sedangkan tanggapan responden yang terendah pada item pertanyaan kelima yaitu Saya menerima tunjangan kinerja yang cukup sehingga mampu memenuhi kebutuhan, nilai rata-rata *mean* 4,39 atau kategori temuan yang sangat baik.

Tabel 8. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

PERNYATAAN	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
P1	53	46,5	60	52,6	1	0,9	-	-	-	-	4,46
P2	35	30,7	76	66,7	3	2,6	-	-	-	-	4,28
P3	67	58,8	47	41,2	-	-	-	-	-	-	4,59
P4	68	59,6	44	38,6	2	1,8	-	-	-	-	4,58
P5	10	8,8	71	62,3	30	26,3	3	2,6	-	-	3,77
P6	54	47,4	45	39,5	15	13,2	-	-	-	-	4,34
P7	67	58,8	47	41,2	-	-	-	-	-	-	4,59
<b>Total Nilai Mean</b>											<b>4,37</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7 di atas, berdasarkan nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,37 berada pada kategori sangat baik. Rata-rata tanggapan responden ditemukan temuan yang tertinggi pada item pernyataan ketiga dan ketujuh yaitu Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku dan Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, nilai rata-rata *mean* 4,59 atau kategori temuan yang sangat baik, artinya pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar sangat menjaga tingkah laku di Kantor dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sedangkan tanggapan responden yang terendah pada item pertanyaan kelima yaitu Saya ikut serta memberikan kontribusi dalam instansi, nilai rata-rata *mean* 3,77, atau kategori temuan yang baik.

**Tabel 9.** Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

PERNYATAAN	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
P1	70	61,4	44	38,6	-	-	-	-	-	-	4,61
P2	64	56,1	50	43,9	-	-	-	-	-	-	4,56
P3	64	56,1	50	43,9	-	-	-	-	-	-	4,56
P4	62	54,4	52	45,6	-	-	-	-	-	-	4,54
P5	66	57,9	48	42,1	-	-	-	-	-	-	4,58
P6	38	33,3	73	64	3	2,6	-	-	-	-	4,31
P7	69	60,5	45	39,5	-	-	-	-	-	-	4,61
P8	68	59,6	45	39,5	1	0,9	-	-	-	-	4,59
P9	51	44,7	63	55,3	-	-	-	-	-	-	4,45
<b>Total Nilai Mean</b>											4,53

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8 di atas, berdasarkan nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,53 berada pada kategori sangat baik. Rata-rata tanggapan responden ditemukan temuan yang tertinggi pada item pernyataan ketujuh yaitu Tanggung jawab yang diberikan pada seorang pegawai memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja, nilai rata-rata *mean* 4,61 atau kategori temuan yang sangat baik, artinya tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sedangkan tanggapan responden yang terendah pada item pertanyaan keenam yaitu Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu, nilai rata-rata *mean* 4,31 atau kategori temuan yang sangat baik.

**Tabel 10.** Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

PERNYATAAN	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
P1	66	57,9	48	42,1	-	-	-	-	-	-	4,58
P2	26	22,8	63	55,3	25	21,9	-	-	-	-	4,01
P3	61	53,5	50	43,9	3	2,6	-	-	-	-	4,51
P4	71	62,3	43	37,3	-	-	-	-	-	-	4,62
P5	57	50	57	50	-	-	-	-	-	-	4,50
P6	61	53,5	53	46,5	-	-	-	-	-	-	4,54
P7	54	47,4	60	52,6	-	-	-	-	-	-	4,47
P8	74	64,9	40	35,1	-	-	-	-	-	-	4,65
P9	75	65,8	37	32,5	2	1,8	-	-	-	-	4,64
P10	20	17,5	86	75,4	8	7,0	-	-	-	-	4,11
P11	68	59,6	46	40,4	-	-	-	-	-	-	4,60
P12	65	57	49	43	-	-	-	-	-	-	4,57
P13	59	51,8	55	48,2	-	-	-	-	-	-	4,52
P14	41	36	73	64	-	-	-	-	-	-	4,36
<b>Total Nilai Mean</b>											4,48

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 21.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.9 di atas, berdasarkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,48 berada pada kategori sangat baik. Rata-rata tanggapan responden ditemukan temuan yang tertinggi pada item pernyataan kedelapan yaitu Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, saya berusaha untuk menghemat sumber daya (seperti uang, tenaga, dll) agar tidak terjadi pemborosan, nilai rata-rata *mean* 4,65 atau kategori temuan yang sangat baik, artinya pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat menghemat pemakaian sumber daya yang diberikan, sedangkan tanggapan responden yang terendah pada item pertanyaan kedua yaitu Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan, nilai rata-rata *mean* 4,01 atau kategori temuan yang baik.

### 3. Hasil Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  pada tabel *Correlations* pada total nilai *Pearson Correlation* untuk tiap indikator variabel dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan untuk degree of freedom (df) = n-2. Yaitu  $df = 114 - 2 = 112$ , sehingga menghasilkan nilai standar ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,1840. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11.** Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
Tunjangan Kinerja ( $X_1$ )	1	0,713	0,1840	Valid
	2	0,760	0,1840	Valid
	3	0,745	0,1840	Valid
	4	0,605	0,1840	Valid
	5	0,691	0,1840	Valid
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	1	0,583	0,1840	Valid
	2	0,326	0,1840	Valid
	3	0,627	0,1840	Valid
	4	0,630	0,1840	Valid
	5	0,347	0,1840	Valid
	6	0,658	0,1840	Valid
	7	0,515	0,1840	Valid
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	1	0,683	0,1840	Valid
	2	0,718	0,1840	Valid
	3	0,704	0,1840	Valid
	4	0,615	0,1840	Valid
	5	0,696	0,1840	Valid
	6	0,113	0,1840	Tidak Valid
	7	0,672	0,1840	Valid
	8	0,601	0,1840	Valid
	9	0,279	0,1840	Valid
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	1	0,604	0,1840	Valid
	2	0,234	0,1840	Valid

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	3	0,683	0,1840	Valid
	4	0,657	0,1840	Valid
	5	0,658	0,1840	Valid
	6	0,679	0,1840	Valid
	7	0,662	0,1840	Valid
	8	0,521	0,1840	Valid
	9	0,625	0,1840	Valid
	10	0,610	0,1840	Valid
	11	0,639	0,1840	Valid
	12	0,666	0,1840	Valid
	13	0,656	0,1840	Valid
	14	0,625	0,1840	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10 bahwa dari 35 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 1 pernyataan yang tidak valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} 0,113 < r_{tabel} 0,1840$  artinya pernyataan tersebut tidak valid. Selebihnya 34 pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,1840$  (nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = 114$ ) yang berarti pernyataan tersebut valid.

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

Dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar  $> 0,60$  sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Tunjangan Kinerja	0,746	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,768	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,729	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,798	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel *Conbach's Alpha*  $> 0,60$  dengan  $N$  of items 35 dari 35 items, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya pada konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 5. Hasil Uji Normalitas

Kriteria yang digunakan dalam uji normalitas ialah apabila hasil perhitungan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 13.** Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08195465
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,038
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0.200 atau lebih besar dari 0.05, Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Apabila *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 14.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total Variabel Tunjangan Kinerja (X1)	,312	3,205
	Total Variabel Disiplin Kerja (X2)	,597	1,675
	Total Variabel Motivasi Kerja (X3)	,254	3,930

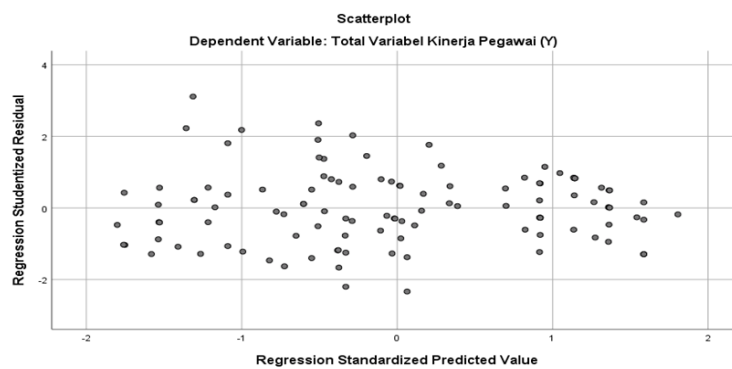
a. Dependent Variable: Total Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.13 uji multikolinearitas, nilai signifikansi dari tabel *output* SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai *tolerance*  $X_1$  sebesar 0,312,  $X_2$  sebesar 0,597 dan  $X_3$  sebesar 0,254, > dari 0,10 serta nilai VIF  $X_1$  3,205,  $X_2$  1,675 dan  $X_3$  3,930 < dari 10. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas tersebut dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian pada gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,346	3,538		2,641	,009
Total Variabel Tunjangan Kinerja (X1)	,353	,170	,084	2,899	,007
Total Variabel Disiplin Kerja (X2)	,706	,124	,386	5,681	,000
Total Variabel Motivasi Kerja (X3)	,694	,155	,464	4,461	,000

a. Dependent Variable: Total Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 15 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,346 + 0,353x_1 + 0,706x_2 + 0,694x_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) memiliki nilai 9,346 satuan menunjukkan bahwa apabila tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0, maka tingkat kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar adalah sebesar 9,346.
- b. Pengaruh tunjangan kinerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai adalah positif yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan tunjangan kinerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni sebesar 0,353 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan.
- c. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai adalah positif yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni sebesar 0,706 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan.
- d. Pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai adalah positif yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni sebesar 0,694 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan.

#### 9. Hasil Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan linier antara dua variabel, yang nilainya berada direntang -1 sampai +1. (Ghozali, 2018). Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 4.15 ditunjukkan seperti berikut:

Tabel 16. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,835 <sup>a</sup>	,697	,689	2,110	1,406

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 16, dapat diinterpretasikan hubungan antar variabel bebas (tunjangan kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) memiliki nilai korelasi sebesar 0,835. Maka, kesimpulannya bahwa tunjangan kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja memiliki korelasi dengan tingkat yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar karena memiliki nilai R sebesar 0,835 yang berada pada nilai interval koefisien 0.80-1.000.

#### 10. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 16 tercantum nilai adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,689, menunjukkan bahwa ketiga variabel tunjangan kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja memberi kontribusi dalam mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai, yakni

sebesar 68,9%, sisanya sebesar 31,1% adalah disebabkan oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 17. Hasil Uji Statistik secara Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,346	3,538		2,641	,009
Total Variabel Tunjangan Kinerja (X1)	,353	,170	,084	2,899	,007
Total Variabel Disiplin Kerja (X2)	,706	,124	,386	5,681	,000
Total Variabel Motivasi Kerja (X3)	,694	,155	,464	4,461	,000

a. Dependent Variable: Total Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.16, berikut ini merupakan hasil pengujian signifikansi variabel bebas secara parameter individual:

- a. Hipotesis pertama dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan  $df = (n-k-1)$   $(114-3-1) = 110$  di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,65882. Dari hasil perhitungan pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel tunjangan kinerja adalah sebesar 2,899 ternyata  $> t_{tabel}$  1,65882. Dengan taraf signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- b. Hipotesis kedua dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan  $df = (n-k-1)$   $(114-3-1) = 110$  di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,65882. Dari hasil perhitungan pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja adalah sebesar 5,681 ternyata  $> t_{tabel}$  1,65882 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi, terbukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
- c. Hipotesis ketiga dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan  $df = (n-k-1)$   $(114-3-1) = 110$  di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,65882. Dari hasil perhitungan pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,461 ternyata  $> t_{tabel}$  1,65882 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi, terbukti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

## 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikan F pada output hasil regresi menggunakan SPSS 26 dengan *significance* level ( $\alpha = 0,05$ ). Maka hasil pengujian uji F dapat ditunjukkan pada tabel 18 dibawah ini:

**Tabel 18.** Anova<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1127,531	3	375,844	84,407	,000 <sup>b</sup>
	Residual	489,802	110	4,453		
	Total	1617,333	113			

a. Dependent Variable: Total Variabel Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Total Variabel Motivasi Kerja (X3), Total Variabel Disiplin Kerja (X2), Total Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 18, menunjukkan hasil nilai Fhitung 84,407 Dengan menggunakan derajat kebebasan ( $\alpha = 0,05$  dan  $df = (k-1, n-k-1) = (3-1 = 2) (114-3-1 = 110)$  diperoleh Ftabel 3,08. Dari hasil perhitungan pada tabel 4.21 terlihat bahwa nilai Fhitung 84,407 ternyata  $>$  Ftabel 3,08 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan hipotesis diterima dan dapat dikatakan terbukti bahwa variabel tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah tunjangan kinerja maka kinerja pegawai akan menurun. Ini menjadi bukti bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar sudah sesuai dengan harapan dan timbal balik dari kerja keras pegawai dan ini harus selalu diperhatikan oleh pimpinan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, karena ini akan berhubungan langsung dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Tunjangan yang tidak sesuai dengan usaha pegawainya akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kemas (2021) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagaskara dan Jamaludin (2021) dan Medice, Deby Satyo Rusandy (2023) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka kinerja pegawai akan menurun. Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sitohang (2016) hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angela Worang dan Roy Runtuwene F. (2019), Hendriyaldi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai akan menurun. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan instansi.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mendropa, K. A. (2018). hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Lubuk Pakam.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Worang dan Runtuwene (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

## **4. Pengaruh tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini menekankan pentingnya

pendekatan yang komprehensif dalam manajemen karyawan, dimana organisasi tidak hanya perlu memperhatikan faktor finansial seperti tunjangan, tetapi juga harus memastikan penerapan disiplin yang kuat di antara pegawai dan motivasi kerja pegawai yang tinggi. Kombinasi ketiga variabel ini menghasilkan sinergi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif. Pegawai yang diberi insentif yang sesuai dan diiringi dengan penerapan disiplin yang baik akan lebih termotivasi, efisien, dan berkinerja tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Krisnanda dan Sudibya (2019), Bagaskara, dan Jamaludin. (2021), Ernawaty dan Rochmah (2019), Saputri (2019), dan Worang dan Runtuwene (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan tunjangan kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

## Daftar Pustaka

- Adrianti, M, S., Anwar, F, A., & Suryani, I, A. 2023. Lingkungan Kerja dan Kompetensi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Makassar; Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 6 No 2, Juni 2023.
- Akbar, A, A. & Sitohang, S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 4, Nomor 10, Oktober 2016.
- Arijanto, A. (2019). Motivation and Work Discipline on Employee Performance: A Case Study at One of the Mechanical and Electronic Importer Companies in Indonesia. *Journal of Culture, Society, and Development*, 45.
- Bagaskara, L. A., & Jamaludin, J. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Kemasan Komposit. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 50–55.
- Ernawaty, F.Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 11 (02), 48 59.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriyadi, H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17 (2), 146-157.
- Kemas. (2021). *Rancangan Percobaan Teori & Aplikasi*, Palembang : USP.
- Krisnanda, N, A., & Sudibya, I G, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Respart Sanur Beach Hotel, Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Leuhery, F. & Sijabat, A. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 8(2), 41-48.
- Medice & Rusandy, D, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*. Vol. 23 Nomor 2 Edisi Oktober 2023.
- Mendropa, K. A. (2018). Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4, Oktober), 93-97.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi*, 35-45.
- Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. *Prosending Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 243-250.
- Sari, M, & Masruroh, F. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36-51.
- Setiawan, W & Saryono, O. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Jurnal Of Management Review*, (Online), Vol. 1, 1
- Sidanti. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kab. Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015 44-53.
- Stanford, H. & Fillmore. (2018), *Motivation As An Energizing Condition Of The Organism Toward The Goal Of A Certain Class*. Jakarta: News Straits Times (NST).
- Sudjana, N. & Rivai, A. (2020). *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Wijaya, I. & Makarom, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 18

Winardi. (2021). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Edisi IV. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Worang, A., dan Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 10-16.