



Pengaruh Tukin terhadap Kinerja PNS IAIN Ternate

Nurlisa bakar^{1*}

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Ternate

* Corresponding author

Alamat E-mail: nurlisabakar2002@gmail.com

Nama Penulis: Nurlisa bakar

INFO ARTIKEL

Article history

Diterima : 7 November 2023

Direvisi : 1 Desember 2023

Dipublikasi : 30 Desember 2023

Kata Kunci

Tunjangan kinerja

Kinerja pegawai

IAIN Ternate

DOI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh tunjangan kinerja (tukin) terhadap kinerja pegawai PNS IAIN Ternate. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif. Metode sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. 45 pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang di bagikan kepada responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada PNS IAIN Ternate yang dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS dengan kofisien 0,869. Tukin yang diterima pegawai terbukti dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan hasil bahwa program penghasilan dalam bentuk tunjangan kinerja dapat menciptakan kesiapan organisasi dan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerjanya.

This study aims to provide a clear description of the impact of performance allowances on the work performance of civil servants at IAIN Ternate. A quantitative approach was applied in this research, utilizing a purposive sampling method. Forty-five employees were selected as the study sample. Primary data was collected through questionnaires distributed to respondents. The data analysis method used in this study was simple linear regression analysis with the assistance of SPSS 20 software. The results indicate a significant influence of performance allowances on employee performance, as demonstrated by an SPSS-generated coefficient of 0.869. The performance allowances received by employees have been shown to enhance their performance, indicating that income programs in the form of performance allowances can foster organizational readiness and improve human resource capabilities to enhance performance.

1. Pendahuluan

Kinerja bagian perwujudan dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa seorang individu bekerja secara optimal jika ia diberi imbalan secara adil dan merata serta distimulasi dalam bekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Maryuni, 2016). Kinerja adalah hasil kerja individu yang diperoleh selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan (Nur'Aini, 2019) Kinerja merupakan segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja (Masrum, 2017). Kinerja adalah bagian terpenting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi dan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Teguh, 2020). Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap orang yang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu, dan jika setiap orang bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi yang maksimal, inilah jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: " Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS: AtTaubah:105).

Kaitan dalam ayat ini dengan lapangan pekerjaan adalah manusia wajib bekerja dengan apapun jenis pekerjaan, selama pekerjaan tersebut tidak melanggar Syariat Islam. Ayat ini dengan sangat jelas mewajibkan manusia untuk bekerja keras dan yakin bahwa Allah mengetahui apa yang kita lakukan, Rezeki Allah berasal dari langit dan bumi, dan bahwasannya manusia harus bekerja keras tanpa harus memikirkan kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam bekerja karena sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang dilakukan oleh umat manusia. Demikian juga dijelaskan dengan Quran surat An Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". (QS: An Nahl: 97).

Maksud kata "balasan" dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, upah dalam konsep islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

Salah satu bentuk perhatian institusi kepada pegawai adalah penerapan strategi yang memberikan kompensasi berupa bonus kinerja, yang dilakukan untuk memacu kinerja pegawai. Menawarkan bonus kinerja adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pangkat atau jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian bonus kinerja sangat penting bagi karyawan untuk memotivasi seseorang melakukan pekerjaan yang melebihi harapan organisasi. Selain itu, pemberian tunjangan kinerja juga merupakan penghargaan bagi pegawai yang menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Peraturan tentang tunjangan kinerja mulai berlaku pada tahun 2014. Adanya tunjangan kinerja ini bermanfaat bagi instansi atau organisasi maupun pegawai, dan skema tunjangan kinerja ini sendiri merupakan cara yang paling berhasil untuk meningkatkan kinerja pegawai karena berkaitan langsung dengan kinerja dan penghargaan. Sistem bonus kinerja mengacu pada pemberian hadiah, penghargaan atau layanan, remunerasi, insentif, kompensasi atau upah. Menurut Nash dan Carroll (Yulistria, n.d.) menyatakan bahwa gaji adalah bayaran yang diterima oleh seorang pegawai kantor, ahli, atau eksekutif, untuk suatu masa waktu dan bukan untuk jam-jam kerja sebenarnya atau keluaran yang dihasilkan.

Tunjangan kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan dari prestasi Kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah (Indonesia, 2016). Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme (Dwi Nurhuda et al., 2021; Tresna Aulia et al., 2022). Dalam kenyataannya yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi banyak orang menjadi pegawai pada suatu organisasi atau lembaga tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja (tukin), secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tukin bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tukin yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat dan kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab pekerjaannya yang dapat dilihat dari aspek kedisiplinan yang rendah, pegawai takut datang terlambat terkesan seperti hanya takut jika tukinnya dipotong.

Istilah tukin bukan hal baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Tujuan pemberian tukin adalah untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai (Suryaningsih, 2022).

Sebagai salah satu lembaga yang menggunakan sistem tunjangan kinerja (tukin) yaitu IAIN Ternate, IAIN Ternate mempunyai pegawai sebanyak 177 PNS dan 23 pegawai non PNS, dosen 127 orang, pegawai PNS 50 orang, dosen non PNS 28 orang. Pemberian tunjangan kinerja di IAIN Ternate sesuai dengan Tunjangan Kinerja Pegawai diLingkungan Kementerian Agama yang kemudian direalisasikan melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 Tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama (Syami Muhammad, Biro AUAK IAIN Ternate, Wawancara Tanggal 23 Februari 2023).

Tunjangan kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi kesejahteraan pegawai/karyawan karena untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke institusi atau organisasi lain, meningkatkan kinerja, motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap institusi. Untuk mempertahankan pegawai ini tukin yang diberikan

IAIN Ternate saat ini harus disesuaikan dengan aturan yang berlaku. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat adalah melalui program tukin.

Jadi pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai lebih termotivasi dalam kerjanya. Karena motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu institusi. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan institusi, khususnya IAIN Ternate sesudah dilaksanakannya tunjangan kinerja diharapkan lebih memberi motivasi, kedisiplinan, peningkatan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan deskripsi di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tukin terhadap Kinerja PNS IAIN Ternate”. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1: Diduga ada pengaruh tukin terhadap kinerja PNS IAIN ternate.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan termasuk kedalam asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan di Institut Agama Islam Ternate. yang beralamat di jalan Lumba- lumba kel. Dufa-Dufa, Kecamatan Ternate Utara, Kota Ternate provinsi Maluku utara. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PNS IAIN ternate yang berjumlah 144 pegawai. Dari 144 pegawai dilakukan penarikan sampel dengan taraf kesalahan 15% menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel sehingga diperoleh 45 sampel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen atau terikat (X) yaitu tunjangan kinerja/tukin dan independen atau bebas (Y) yaitu kinerja pegawai. Kuesioner digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan skala liker pada pengukurannya.

Penelitian ini melalui beberapa pengujian seperti uji validitas (valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% dan kuesioner dapat dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan yang sama 5%), uji reliabilitas (uji statistik *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$), uji normalitas (uji *Kolmogrov-smirnov* jika $Sig > 0,5$ maka data berdistribusi normal dan $Sig < 0,5$ maka data tidak berdistribusi normal), uji linearitas (Jika nilai *Deviation from Linearity* sig. $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear dan sig. $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear), dan uji hipotesis.

3. Hasil

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Secara umum dapat diartikan bahwa sebuah instrumen atau alat ukur dikatakan valid jika instrumen atau alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur. Penentuan valid atau tidaknya kuesioner digunakan, maka harus melakukan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 dengan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 45, r_{tabel} dalam penelitian ini, yakni: $df - 2 = 45 - 2 = 43$, sehingga $r_{tabel} = 0,2429$

dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan tabel 1 diperoleh data yang menyatakan bahwa seluruh item yang diberikan kepada 45 responden ditemukan bahwa keseluruhan nilai yang dinyatakan valid karena seluruh item memiliki rhitung lebih besar lebih dari pada rtabel.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang digunakan apakah dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini untuk menguji keandalan kuesioner menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan bantuan SPSS Versi 20. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila mampu memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan disetiap variabel mempunyai koefisien nilai *Cronbach Alpha* variabel tukin dan kinerja pegawai telah dikatakan reliable karena nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel layak dipakai sebagai alat ukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pertanyaan	rhitung	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
TUNJANGAN KINERJA/TUKIN			
X1P1	0,804	0,886	Valid dan Reliabel
X1P2	0,690	0,893	Valid dan Reliabel
X1P3	0,677	0,913	Valid dan Reliabel
X1P4	0,641	0,885	Valid dan Reliabel
X1P5	0,706	0,893	Valid dan Reliabel
KINERJA PENGAWAI			
Y1P1	0,619	0,886	Valid dan Reliabel
Y1P2	0,875	0,884	Valid dan Reliabel
Y1P3	0,841	0,885	Valid dan Reliabel
Y1P4	0,604	0,891	Valid dan Reliabel
Y1P5	0,622	0,891	Valid dan Reliabel
Y1P6	0,703	0,888	Valid dan Reliabel
Y1P7	0,609	0,892	Valid dan Reliabel
Y1P8	0,712	0,883	Valid dan Reliabel
Y1P9	0,729	0, 886	Valid dan Reliabel
Y1P10	0,759	0,884	Valid dan Reliabel
Y1P11	0,807	0,885	Valid dan Reliabel
Y1P12	0,806	0,885	Valid dan Reliabel
Y1P13	0,631	0,888	Valid dan Reliabel

Sumber: data primer di olah menggunakan SPSS Versi 20

b. Uji normalitas

Tabel 2. Hasil uji normalitas

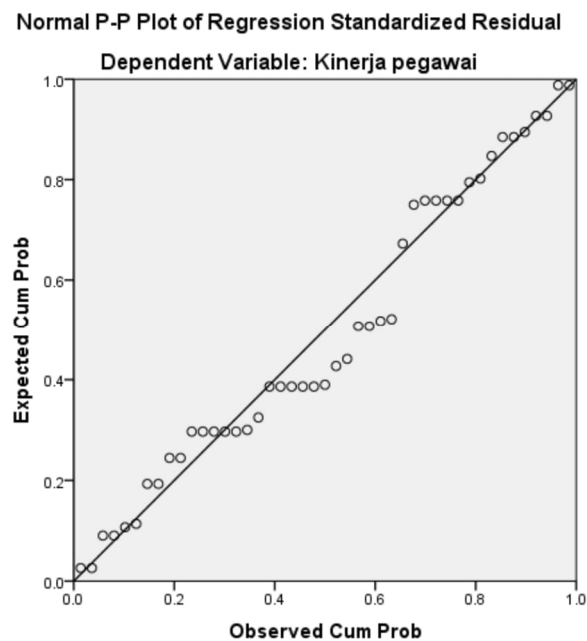
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.91002486
	Absolute	.123
Most Extreme Differences	Positive	.123
	Negative	-.086
	Kolmogorov-Smirnov Z	.823
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.507

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer di olah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 2 menggunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov* bahwa terdapat residual yang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,507 > 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat berdistribusi normal. Selain itu *P-P Plot (Probability-Probability Plot) of Regression Standardized Residual* pada gambar 1. titik-titik residual mengikuti garis diagonal (garis 45°) dalam P-P Plot, ini menunjukkan bahwa distribusi residual normal. Dengan kata lain, model regresi sesuai dengan asumsi normalitas residual.



Gambar 1. *P-P Plot (Probability-Probability Plot) of Regression Standardized Residual*

Sumber: SPSS Versi 20

c. Hasil Uji Linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas ANOVA^a

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1173.386	12	97.782	11.025	.000
kinerja pegawai * tunjangan kinerja	Between Groups	Linearity	396.433	1	396.433	44.698	.000
		Deviation from Linearity	776.953	11	70.632	7.964	.000
	Within Groups		283.814	32	8.869		
Total			1457.200	44			

Sumber: data primer di olah menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari tabel 3 diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear secara signifikan antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai.

d. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.222	2.501		4.886	.000
tunjangan kinerja	.869	.217	.522	4.009	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data primer di olah menggunakan SPSS Versi 20

Sebelum menyimpulkan hipotesis, terlebih dahulu menentukan nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan ($df = n - k$ atau $45 - 2 = 43$ dengan pengujian dua sisi tersebut hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,021. Tukin mempunyai nilai t hitung = 4,009 > dari t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,000 < dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tukin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,869.

e. Pengaruh Tukin terhadap Kinerja PNS IAIN Ternate

Tukin yang diterima pegawai terbukti dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan hasil bahwa program penghasilan dalam bentuk tunjangan kinerja dapat menciptakan kesiapan organisasi dan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini berada pada posisi mendukung teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya khususnya mengenai teori tunjangan kinerja dan kinerja pegawai serta penelitian yang relevan dengan penelitian ini mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga, prestasi kerja pegawai dalam kategori

sangat baik. Prestasi kerja yang baik merupakan hasil dari penyelesaian tugas secara maksimal yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Pada pegawai PNS IAIN Ternate, pegawai negeri sipil mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab jabatan yang dapat dilihat dari nilai capaian kinerja bulanan pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara tukin dengan prestasi kerja Pegawai PNS IAIN Ternate. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (HAMIDUN et al., 2021) menunjukkan hal serupa bahwa terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja, oleh karena itu penting adanya tunjangan kinerja sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5. Kesimpulan

Tunjangan kinerja (tukin) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja pegawai, dari hal ini disimpulkan bahwa hasil tukin memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pada pegawai PNS IAIN ternate. Artinya jika tunjangan kinerja mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Sehingga saran yang dijadikan bahan pertimbangan khususnya untuk peningkatan sumber daya manusia yang handal, maka perlu juga diperhatikan untuk tunjangan kinerja (tukin) pegawai pada PNS IAIN ternate. Dengan adanya pemberian tukin kepada pegawai diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan mempertahankan dan meningkatkan kualitas diri guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Khusus untuk peneliti selanjutnya, dapat dilakukan pengembangan terkait dengan fokus penelitian lebih lanjut terkait dengan tukin dan kinerja.

Referensi

- Dwi Nurhuda, Didi Sundiman, & Fatia Fatimah. (2021). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Satuan Intelkam Polresta Barelang. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 23–30. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i1.229>
- HAMIDUN, M., TAMPI, G., & KIYAI, B. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(102).
- Indonesia, P. N. R. (2016). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2016 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing*.
- Maryuni, S. (2016). Kinerja Organisasi Publik dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik. (*PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora (e-Journal)*), 21(1). <https://doi.org/10.26418/proyeksi.v21i01.1044>
- Masrum, M. (2017). *MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:150821841>
- Nur'Aini, S. (2019). Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Kabupaten Jember). *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(1), 137. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i1.1961>

- Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Suryaningsih, I. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Agama Islam Negeri Ternate. *Al-Mizan: Jurnal Kajian Hukum Dan Ekonomi*, 129–153.
- Teguh, D. S. (2020). *Kinerja Pelayanan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:213412064>
- Tresna Aulia, Budi Wijaya Affandi, Asep Iwa Soemantri, & Kustianing Sekar. (2022). PENGARUH PEMBERIAN TUNJUKIN TERHADAP KESEJAHTERAAN PERSONEL GUNA MENINGKATKAN PROFESIONALISME DI AKADEMI ANGKATAN LAUT. *Saintek: Jurnal Sains Teknologi Dan Profesi Akademi Angkatan Laut*, 15(2), 1471–1492. <https://doi.org/10.59447/saintek.v15i2.100>
- Yulistria, R. (n.d.). PENGARUH ETIKA BISNIS DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Imb*, 278.