



PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, KOMITMEN TUGAS DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATAM KOTA

Rabiah^{1*}, Saripah Laili², Junaidi³, Wedly Sulaksono⁴, Sumardin⁵

^{1,2,3,4} Magister Manajemen, Universitas Ibnu Sina, Batam, Kepulauan Riau

^{*}) corresponding author

Keywords

Performance Allowance, Task Commitment, Work Loyalty and Employee Performance

Abstract

This study was conducted with the aim to determine the effect of performance allowance, task commitment and job loyalty on employee performance at the Batam City Sub-District Office. The population in this study were employees of the Batam City Sub-District Office with a total population of 41 employees. Determination of the number of samples using saturated sample technique, so that the number of samples was 41 employees. The sampling technique is probability sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The data that has been collected is processed using SPSS data processing software. From the results of the study it is known that performance allowances have a significant effect on employee performance, task commitment has a significant effect on employee performance and loyalty has no significant effect on employee performance. Simultaneously performance allowances, task commitment and work loyalty have a significant effect on employee performance. The adjusted R square value is 0.683 or 68.3%. This means that performance allowances, task commitment and work loyalty are able to explain employee performance by 68.3%, while the remaining 31.7% is influenced by other factors not included in this research model.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan untuk itu diperlukan strategi tertentu guna menunjang keberhasilan tujuan tersebut. Salah satu cara yang dianggap efektif adalah dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang produktif menjadi kunci utama tercapainya tujuan organisasi karena kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan dari segala aspek organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks pengelolaan kinerja pegawai, pemerintah Batam perlu memberikan perhatian serius terhadap mutu SDM. Kinerja yang baik membutuhkan kerja sama antarpegawai yang dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi dalam melaksanakan tugas (Gomes, 2018). Motivasi dan kreativitas menjadi faktor penting yang dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal.

Penilaian hubungan antara mutu SDM dan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai metode, salah satunya adalah metode daftar periksa. Metode ini memungkinkan penilaian yang sistematis dengan memberikan bobot pada berbagai aspek, seperti kerajinan, kerja sama, dan perhatian terhadap arahan atasan. Namun, metode ini memiliki kelemahan jika pernyataan yang digunakan terlalu umum sehingga kurang relevan dengan pekerjaan tertentu (Dessler, 2020). Kinerja pegawai sangat penting karena mencerminkan produktivitas, pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. SDM yang memiliki kesehatan, pengalaman, serta emosi yang stabil mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi pada waktu yang tepat (Mathis & Jackson, 2017). Peningkatan kinerja juga menjadi cara utama untuk meningkatkan taraf hidup manusia menuju kemakmuran.

Motivasi yang tepat sasaran sangat diperlukan untuk meningkatkan gairah kerja dan disiplin pegawai. SDM adalah aset berharga bagi organisasi karena melalui kegiatan mereka, tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi elemen penting dalam pengelolaan perusahaan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang (Armstrong, 2021). Pegawai memiliki peran strategis sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali pembangunan. Untuk menjalankan peran ini, pegawai harus memiliki disiplin, etos kerja tinggi, serta memperhatikan efisiensi dan efektivitas kerja. Tanpa manajemen SDM yang baik, pembangunan suatu negara tidak akan berjalan optimal (Ulrich, 2016).

Organisasi masa depan membutuhkan pegawai yang inovatif, kreatif, dan responsif terhadap perubahan. Pimpinan juga perlu mengedepankan fungsi pelayanan, perlindungan, dan tunjangan kinerja pegawai yang berbasis visi yang jelas. Hal ini diperlukan untuk menciptakan aparatur profesional, produktif, dan bebas dari korupsi, kolusi, serta nepotisme (Robbins & Judge, 2019). Dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal, organisasi harus memberdayakan SDM secara sistematis dan berkelanjutan. Kompetisi ketat, perubahan teknologi, dan dinamika ekonomi memerlukan SDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Organisasi juga perlu menciptakan strategi baru untuk memaksimalkan potensi SDM (Gomes, 2018).

Komitmen dan loyalitas pegawai adalah elemen penting untuk menunjang kesuksesan organisasi. Pegawai yang loyal tidak hanya berkontribusi lebih banyak, tetapi juga menunjukkan inisiatif, kritik membangun, serta dedikasi tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai yang destruktif perlu diatasi karena dapat menjadi hambatan bagi keberhasilan organisasi (Dessler, 2020). Namun, kondisi pegawai di Kantor Camat Batam Kota saat ini mencerminkan rendahnya profesionalisme dan kurangnya pelayanan yang optimal. Masalah ini berdampak pada kinerja yang tidak memadai serta penyalahgunaan wewenang. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis untuk meningkatkan tunjangan kinerja, komitmen, dan loyalitas pegawai demi mencapai hasil yang lebih baik (Armstrong, 2021).

2. PENDEKATAN TEORITIS

2.1. Tunjangan Kinerja, Komitmen Tugas, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Pegawai

Pendekatan teori dalam penelitian ini didasarkan pada hubungan antara tunjangan kinerja, komitmen tugas, loyalitas kerja, dan kinerja pegawai. Secara teoritis, tunjangan kinerja adalah bentuk penghargaan material atau non-material yang diberikan kepada

pegawai atas kontribusi mereka dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan teori motivasi Herzberg, tunjangan kinerja termasuk faktor eksternal (hygiene factor) yang memengaruhi kepuasan kerja. Ketika tunjangan tersebut memadai, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas (Herzberg, 1966). Oleh karena itu, pemberian tunjangan kinerja yang tepat dapat menjadi salah satu strategi meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen tugas merupakan aspek penting lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Teori organisasi, khususnya konsep komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1991), menjelaskan bahwa komitmen tugas mencakup komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif berhubungan dengan rasa keterikatan emosional terhadap pekerjaan, sedangkan komitmen berkelanjutan terkait dengan kesadaran terhadap konsekuensi jika tugas tidak diselesaikan. Adapun komitmen normatif didorong oleh kewajiban moral untuk melaksanakan tugas. Ketiga dimensi ini saling memengaruhi dalam membentuk kinerja pegawai yang efektif.

Loyalitas kerja juga menjadi variabel penting dalam penelitian ini. Berdasarkan teori sosial pertukaran (Social Exchange Theory) yang dikemukakan oleh Blau (1964), loyalitas pegawai terhadap organisasi adalah hasil dari hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengakuan dari pimpinan cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi. Loyalitas tersebut diwujudkan dalam bentuk peningkatan produktivitas, inisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai secara umum dapat dijelaskan melalui teori kinerja oleh Campbell et al. (1990), yang mengidentifikasi bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, kemampuan pegawai mencakup keterampilan dan pengetahuan yang relevan, sedangkan motivasi dapat dipengaruhi oleh tunjangan kinerja, komitmen tugas, dan loyalitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam memberikan dukungan terhadap terciptanya kinerja yang optimal. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan hasil kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Dengan mengacu pada pendekatan teori-teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh tunjangan kinerja, komitmen tugas, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batam Kota. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat landasan teoritis terkait manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan lokal.

2.2. Studi Empiris tentang Tunjangan Kinerja

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan dan produktivitas pegawai (Dessler, 2020).

1. Studi di sektor pemerintahan menunjukkan bahwa peningkatan tunjangan kinerja berdampak langsung pada peningkatan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas (Gomes, 2018).

2. Tunjangan kinerja yang sesuai dengan beban kerja cenderung meningkatkan motivasi internal pegawai untuk bekerja secara lebih efisien.

2.3. Pengaruh Komitmen Tugas terhadap Kinerja

1. Penelitian Meyer dan Allen (1991) menyimpulkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen tugas yang tinggi lebih konsisten dalam mencapai target organisasi.
2. Studi di sektor publik menunjukkan bahwa komitmen tugas membantu mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.
3. Dalam konteks lokal, komitmen tugas sering dipengaruhi oleh budaya kerja dan kebijakan organisasi.

2.4. Hubungan Loyalitas Kerja dan Kinerja

1. Penelitian Blau (1964) menunjukkan bahwa loyalitas kerja memengaruhi keberlangsungan hubungan kerja antara pegawai dan organisasi.
2. Loyalitas yang tinggi menciptakan pegawai yang proaktif dalam memberikan masukan serta mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas kritis.
3. Penelitian lokal menunjukkan bahwa loyalitas kerja di sektor pemerintahan berhubungan erat dengan penghargaan non-material, seperti pengakuan dan rasa dihargai oleh atasan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu tunjangan kinerja, komitmen tugas, dan loyalitas kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Desain penelitian ini memungkinkan evaluasi hubungan sebab-akibat antar variabel berdasarkan data empiris yang diperoleh dari pegawai Kantor Camat Batam Kota (Siyoto & Sodik, 2015).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Batam Kota, yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian dapat menggambarkan seluruh populasi dengan akurat (Siyoto & Sodik, 2015).

3.3. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen:

- a. Tunjangan Kinerja: Mengukur upaya pemberian beban kerja yang jelas, kompensasi, asuransi kesehatan, kenyamanan kerja, dan perencanaan hari tua (Damayanti et al., 2022).

- b. **Komitmen Tugas:** Melibatkan keterikatan emosional dengan tugas, kepercayaan terhadap organisasi, keterlibatan sosial, dan dukungan terhadap keputusan manajemen (Paramarta et al., 2021).
- c. **Loyalitas Kerja:** Meliputi kesetiaan terhadap organisasi, perilaku patuh, keterbukaan, dan keberanian berkorban untuk organisasi (Liana & S, 2023).

2. Variabel Dependen:

Kinerja Pegawai: Mengukur kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja individu (Sinaga et al., 2020).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert. Responden memberikan jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan, dengan nilai 1 untuk "sangat tidak setuju" hingga 5 untuk "sangat setuju" (Sugiyono, 2017). Data yang dikumpulkan mencakup informasi primer dari responden dan data sekunder dari dokumentasi Kantor Camat Batam Kota.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data mencakup dua tahap utama:

1. Uji Kualitas Data

Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan (Ghozali, 2016).

2. Analisis Inferensial

Menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh tunjangan kinerja, komitmen tugas, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, sedangkan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

4.4.1. Tunjangan Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan kinerja adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaian kinerja mereka. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan insentif dan motivasi agar pegawai dapat bekerja lebih produktif dan efektif sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tunjangan ini biasanya disesuaikan dengan hasil evaluasi kinerja yang mencakup pencapaian individu, tim, atau unit kerja. Selain sebagai penghargaan finansial, tunjangan kinerja juga bertujuan untuk mendorong tercapainya tujuan strategis organisasi dan memastikan pegawai berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan organisasi. Pada sektor publik, tunjangan kinerja sering kali dirancang untuk meningkatkan kualitas layanan publik, efisiensi kerja, serta akuntabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang menerima tunjangan berdasarkan hasil evaluasi kerjanya merasa dihargai atas kontribusi mereka. Hal ini memotivasi mereka untuk

meningkatkan produktivitas, memenuhi target, dan memberikan layanan yang lebih berkualitas. Pada sektor publik, seperti di Kantor Camat Batam Kota, tunjangan kinerja mendorong efisiensi, produktivitas, serta akuntabilitas. Insentif berbasis kinerja juga memperkuat hubungan antara pencapaian dan imbalan yang diterima, sehingga pegawai terdorong untuk bekerja lebih keras dan mengikuti standar kerja yang lebih tinggi. Selain itu, budaya penghargaan yang dibangun melalui tunjangan kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan publik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Risman et al. (2021) dan Enembe et al. (2023) yang menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.2. Komitmen Tugas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen tugas mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki komitmen tugas tinggi cenderung konsisten, disiplin, dan memiliki integritas dalam bekerja. Mereka memahami pentingnya peran mereka dalam organisasi dan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik meskipun menghadapi tantangan. Komitmen ini berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, di mana karyawan lebih fokus, termotivasi, dan berkontribusi secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tugas tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan tugas mereka. Komitmen ini juga memotivasi pegawai untuk melebihi ekspektasi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga kualitas kerja yang konsisten. Selain itu, komitmen tugas menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong pegawai untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan komitmen yang kuat, pegawai tidak hanya berorientasi pada hasil individu, tetapi juga pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan studi Affandi dan Aisjah (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.3. Loyalitas Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas kerja adalah komitmen dan kesetiaan seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam sikap dan tindakan mendukung kepentingan serta tujuan organisasi. Loyalitas kerja yang tinggi biasanya ditunjukkan melalui kesediaan untuk berkontribusi dalam jangka panjang, mematuhi aturan, serta mendukung rekan kerja dan pimpinan. Namun, loyalitas tidak selalu berhubungan langsung dengan produktivitas atau inovasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Loyalitas yang tinggi tidak selalu menjamin bahwa pegawai bekerja secara efektif atau efisien. Dalam beberapa kasus, loyalitas yang berlebihan dapat membuat pegawai merasa terlalu nyaman, sehingga mengurangi dorongan untuk meningkatkan kompetensi atau mencari cara kerja yang lebih baik. Loyalitas juga mungkin tidak berdampak signifikan pada kinerja jika organisasi tidak memberikan tantangan atau

insentif yang cukup. Loyalitas kerja yang tidak disertai dengan motivasi dan penghargaan dari organisasi dapat menyebabkan stagnasi kinerja, di mana pegawai tetap setia tetapi tidak memberikan kontribusi optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Indrastuti et al. (2018) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batam Kota. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa penghargaan berbasis kinerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen tugas juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batam Kota, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mendukung hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara konsisten dan sesuai standar memberikan dampak positif pada kinerja individu. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan integritas dan upaya yang konsisten dalam memenuhi tanggung jawabnya, yang pada akhirnya mendukung efektivitas kerja secara keseluruhan.

Sebaliknya, loyalitas kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batam Kota. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,068, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis terkait pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai ditolak. Meskipun loyalitas mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi, hal ini tidak selalu terkait langsung dengan produktivitas atau efisiensi dalam pekerjaan. Loyalitas tanpa disertai motivasi atau penghargaan yang cukup dari organisasi dapat menyebabkan stagnasi, yang tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

Namun, ketika tunjangan kinerja, komitmen tugas, dan loyalitas kerja dianalisis secara bersama-sama, ketiganya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi dari faktor-faktor tersebut secara simultan mampu memengaruhi kinerja pegawai, meskipun kontribusi setiap variabel tidak selalu sama. Efektivitas gabungan dari variabel ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, nilai adjusted R square sebesar 0,683 mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja, komitmen tugas, dan loyalitas kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 68,3% variasi dalam kinerja pegawai. Sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup aspek eksternal seperti kebijakan organisasi, lingkungan kerja, atau karakteristik individu yang memengaruhi kinerja pegawai di luar tiga variabel utama yang telah dianalisis.

REFERENCES

- Affandi, M., & Aisjah, S. (2016). Pengaruh Komitmen Tugas terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 12(2), 45-56.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Damayanti, D., Sutikno, B., & Anggraeni, D. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 101-110.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Enembe, R., Pattiasina, P. J., & Roring, L. (2023). Hubungan Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(3), 101-115.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Indrastuti, R., Wijaya, R., & Kusuma, T. (2018). Loyalitas Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(1), 78-92.
- Liana, E. R., & S, N. (2023). Loyalitas Kerja dalam Organisasi Publik. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 15(1), 45-56.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Paramarta, H., Priyono, S., & Rahayu, P. (2021). Komitmen Tugas dan Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(3), 234-242.
- Risman, A., Sukanto, W., & Riyanto, S. (2021). Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 65-80.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sinaga, T., Rini, M., & Hartati, W. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(4), 321-330.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ulrich, D. (2016). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. McGraw-Hill.