

**PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN KOSAMBI
KABUPATEN TANGERANG BANTEN**

Fahmi Alamsyah dan Harefaan Arief

Universitas Mercu Buana

Fahmialamsyah1004@gmail.com, Harefaan.arief@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara komitmen, motivasi, dan kompensasi terhadap Kinerja terhadap para pegawai yang berada pada Instansi Pemerintahan Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang Banten. Populasi terdiri dari 70 pegawai baik ASN maupun Non ASN. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang ada juga merupakan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner menggunakan alat bantu google form. Metode analisis data penelitian ini menggunakan software Smart PLS 4.0. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Motivasi kerja; Kompensasi; Kinerja Pegawai

***Abstract.** This study aims to analyze the influence between commitment, motivation, and compensation on Employee Performance towards employees who are in the Kosambi District Office Government Agency, Tangerang Regency Banten. The population consists of 70 employees, both ASN and Non ASN. The sampling method used in this study is saturated sampling technique, where the entire existing population is also a sample. The data collection method uses a survey method by distributing questionnaires using google form tools. The data analysis method of this research uses Smart PLS 4.0 software. The results in this study state that the Organizational Commitment variable has a significant positive effect on Employee Performance, Work Motivation has no effect on Employee Performance. Meanwhile, Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance at the Kosambi District Office, Tangerang Regency.*

***Keywords:** Organizational Commitment; Work Motivation; Compensation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menyongsong fenomena globalisasi yang terjadi, bukan hanya pada sarana dan prasana Perusahaan atau instansi saja yang menjadi acuan dalam mewujudkan tujuan Perusahaan, melainkan ada faktor terpenting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi vital pada organisasi, karena mereka merupakan penggerak dari badan organisasi dalam hal mewujudkan cita-cita organisasi (Ramadhani, 2023).

Kantor Kecamatan merupakan salah satu tingkatan administratif yang memiliki skala lebih kecil dibandingkan dengan Kabupaten atau Kota. Kecamatan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan menyelesaikan administrasi public, termasuk dalam bidang pemberdayaan Masyarakat, pemerintahan, dan ketentraman, ketertiban dan perlindungan Masyarakat. Dalam hal tugas dan tanggung jawab, Kecamatan pada Kabupaten Tangerang berjalan berdasarkan Perbup Kabupaten Tangerang Nomor 113 Tahun 2016.

Instansi pemerintahan daerah seperti Kantor Kecamatan, ini merupakan suatu organisasi yang memiliki kewajiban dan kesadaran yang tinggi dalam menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang berorientasi pada kebutuhan Masyarakat dan kepuasan Masyarakat pada lingkungannya.

Dalam berjalannya kegiatan pelayanan administrasi untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan Masyarakat pada Kantor Kecamatan Kosambi, tentu masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada karena masih kurangnya kesadaran pegawai dalam mewujudkan tujuan Instansi yang berorientasi berdasarkan kebutuhan dan kepuasan Masyarakat dalam menerima layanan administrasi public. Terdapat beberapa hal yang mengenai kualitas sumber daya manusia pada Kecamatan Kosambi yang membuat kinerja dapat menurun,

Pada dasarnya dari setiap divisi penting untuk menciptakan kinerja terbaiknya dalam mewujudkan instansi pemerintah yang baik. Namun pada kenyataannya permasalahan pun selalu terjadi. Mulai dari pendataan Seperti kurangnya ketersediaan jumlah pegawai yang akan dilakukan pembinaan dan kurangnya disiplin pegawai pada Kantor Kecamatan, sehingga tidak adanya update database dan tidak berjalannya penerapan mengenai reward dan punishment pada pegawai.

Prosentase terpenuhinya Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) pada suatu kecamatan juga masih kurang berjalan efektif, karena terkadang pemenuhan sarana dan prasarana pada Kantor Kecamatan tidak terpenuhi sesuai standar. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya SOP dan standar PATEN yang baik dan kendala jaringan dari pusat & dinas pada Pemerintah Daerah. Selain itu pada divisi Pemerintahan Kecamatan juga terdapat masalah, dimana divisi Pemerintahan pada Kecamatan Kosambi tidak memiliki ketersediaan data dan standar pembinaan serta pengawasan Pemerintah desa yang kurang akurat. Selain itu data-data yang ada di desa juga tidak selalu diupdate. Hal itu disebabkan karena kurangnya monitoring dan evaluasi penilaian kinerja pemerintah desa dan pelaksanaan monitoring dan pengawasan desa masih kurang sering dilakukan oleh divisi pemerintahan pada Kecamatan terhadap Desa atau Kelurahan.

Pada dasarnya permasalahan terbesar pada setiap Instansi atau Perusahaan saat ialah Kinerja. Dimana sebagai penyelenggara pelayanan administrasi public tentu banyak sekali adanya tuntutan Masyarakat banyak yang menuntut agar Instansi memberikan pelayanan yang prima terhadap Masyarakat. Hal tersebut tentu sejalan dengan tujuan dari setiap Instansi Pemerintahan seperti Kecamatan yang berorientasi terhadap kebutuhan Masyarakat dan kepuasan Masyarakat, sehingga para aparatur pelayanan Instansi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan tidak mempunyai alasan sedikit pun untuk tidak berorientasi pada kepuasan Masyarakat sebagai pelanggan. Dalam melayani Masyarakat, seorang aparatur pelayanan sebagai sumber daya manusia di Instansi pemerintahan harus memiliki sifat dan sikap mengabdikan kepada negara dan Masyarakat, sehingga mereka harus memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi dalam melayani Masyarakat. Oleh karena itu instansi perlu melakukan pengembangan setiap pegawainya agar mampu mewujudkan kepuasan Masyarakat.

Dengan terdapatnya permasalahan yang ada pada instansi Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang Banten, maka peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner tentang faktor yang mempengaruhi perilaku Kinerja setiap pegawai baik ASN maupun Non ASN pada objek penelitian yang bertujuan untuk lebih mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi Kinerja yang menjadi fenomena utama pada Instansi Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang Banten, maka dilakukan pra survey kepada 35 responden yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Pra-Survey

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
KOMITMEN			
1	Apakah anda bekerja pada instansi ini hanya sebagai rutinitas belaka tanpa suatu motivasi ?	17	18
2	Apakah anda bekerja pada instansi ini atas dasar dorongan hati nurani dan pengabdian diri sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun ?	14	21
MOTIVASI			
1	Apakah pemberian reward atau penghargaan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja ?	15	20
2	Apakah ada kejenuhan dengan pekerjaan yang anda lakukan ?	23	12
KEPUASAN KERJA			
1	Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan dan tempat anda bekerja saat ini ?	21	14
2	Apakah anda senang mendapatkan pekerjaan yang menantang ?	19	16
KEPEMIMPINAN			
1	Apakah Pimpinan anda membuat para pegawai pada instansi tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya ?	26	9
2	Apakah pimpinan anda suka memperhatikan kesejahteraan para pegawainya ?	20	15
KOMPENSASI			
1	Apakah gaji yang anda terima telah memenuhi kebutuhan standar ?	15	20
2	Apakah anda memiliki rekan kerja yang menyenangkan dan saling membantu satu sama lain ?	17	18
KINERJA PEGAWAI			
1	Apakah Pelayanan yang diberikan pegawai sudah sesuai dengan target ?	15	20
2	Apakah Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu ?	14	21

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas mengenai kinerja pegawai, bahwa masih belum tercapainya target pelayanan, dapat dilihat dari hasil pra survey dimana 20 pegawai memberikan jawaban bahwa mereka meyakini target Instansi yang dicapai oleh pegawai masih belum terpenuhi dan masih kurang tepatnya waktu pelaksanaan pekerjaan, dan 21 pegawai juga menyatakan masih banyaknya pekerjaan yang diselesaikan secara tidak tepat waktu.

Pada variabel komitmen terdapat suatu fenomena, dimana 17 pegawai meyakini diri bahwa mereka bekerja pada Instansi ini hanya sebagai rutinitas belaka tanpa suatu motivasi wujud pengabdian terhadap negara dan Masyarakat dan selain itu 21 pegawai menjawab tidak yang berarti sebagai abdi negara baik ASN ataupun Non ASN pada Kantor Kecamatan Kosambi mereka melakukan pekerjaannya bukan berdasarkan dorongan hati nurani dan pengabdian diri sendiri.

Pada variabel motivasi, juga terdapat permasalahan, dimana 20 dari 35 pegawai menyatakan bahwa reward atau penghargaan bukan merupakan motivasi dari setiap pegawai untuk lebih semangat dalam menjalani kegiatan di tempat kerja, sehingga pelayanan terhadap Masyarakat bisa terhambat. Kejenuhan juga menjadi faktor mengapa pegawai kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada Instansi. Dilihat dari hasil pra survey 23 pegawai menyatakan bahwa kejenuhan menjadi faktor mengapa setiap pegawai tidak merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Pada variabel kompensasi, juga terdapat masalah yang penting untuk di selesaikan oleh Instansi Kecamatan, yaitu mengenai kompensasi finansial maupun non finansial. Pada

permasalahan kompensasi finansial, sebanyak 20 pegawai menyatakan bahwa mereka masih merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan pemerintah melalui APBD kepada setiap pegawai. Dan pada permasalahan kompensasi non finansial, 18 pegawai memberikan pernyataan bahwa mereka masih kurang terbantu atas rekan kerja yang dimiliki karena merasa bahwa rekan kerja mereka tidak menyenangkan dan saling bantu antar satu dengan yang lain. Dalam hal ini. Maka dengan alasan tersebut peneliti merumuskan masalah dan memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

Rumusan Masalah :

1. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?

Tujuan Penelitian :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia atau yang biasa disingkat SDM merupakan suatu unsur penting dalam suatu Perusahaan atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang strategis dalam suatu organisasi, dimana Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolala secara efektif dan oleh karena itu membutuhkan pengetahuan mengenai perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Qomariah, 2020:2).

Kinerja. Menurut Moeheriono dalam Silaen et al., (2021) Kinerja adalah suatu upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dalam buku Budiyanto dan Mochklas (2020), Prawirosentono (1999) berpendapat bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Komitmen. Menurut Wiener (1982) dalam Buku Yusuf dan Syarif (2017), Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek penting untuk organisasi pada suatu instansi atau perusahaan, karena dengan mengetahui seberapa besar kecenderungan para pegawai terhadap instansi, dan seberapa jauh mana setiap pegawai menjaga keanggotaannya dalam organisasi maka dapat diukur pula seberapa baik tingkat komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif 2018:25).

Komitmen organisasi merefleksikan sikap loyalitas karyawan atau pegawai terhadap organisasinya. Pegawai atau karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta

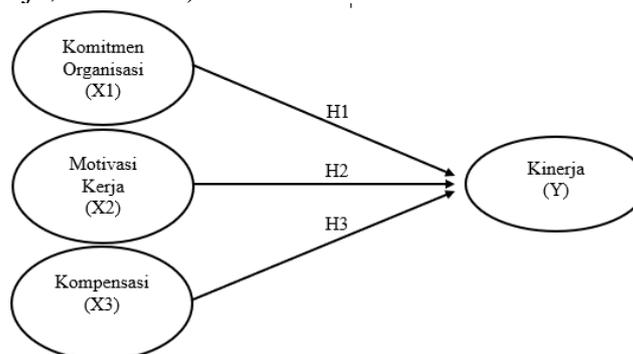
lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi (Luthan dalam Armanto dan Gunarto, 2020).

Motivasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pegawai pada suatu perusahaan atau instansi tentu memerlukan suatu dukungan atau motivasi agar mereka bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik- baiknya.

Motivasi menurut Robbins dan Judge dalam Nursela (2023) adalah ssebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Uno (2016:1) Motivasi adalah dorongan dasar yang dapat menggerakkan seseorang dalam bertingkah laku. Dorongan yang dimaksud ini berada pada diri seorang tersebut, dimana ialah yang dapat menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atas motivasi tertentu mengandung teme dengan motivasi yang mendasarinya (Harefaan, A et al., 2023)

Kompensasi. Menurut Werther Jr dan Davis (1981) dalam Sutrisno et al., (2022) Kompensasi adalah sesuatu hal yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk upah dalam per jam ataupun gaji periodic yang didesain dan dikelola manajemen sumber daya manusia atau personalia.

Kompensasi merupakan sejumlah uang maupun barang berharga lainnya semisal tunjangan atau bonus yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan kepada organisasi atau Instansi tempat mereka memberikan kontribusi pekerjaan. Pada umumnya kompensasi dapat dirasakan oleh pegawai secara langsung maupun tidak langsung (Rahardjo, 2022:210).



Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Desain penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah hubungan yang memiliki sifat sebab akibat, dimana terdapat variabel independent atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam mengetahui tentang pengaruh 1 atau 3 variabel independent terhadap variabel lainnya dengan pengujian statistik. Dimana pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang Banten.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 70 Pegawai, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi objek penelitian merupakan jumlah sample yang akan digunakan secara keseluruhan. Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan alat bantu google form agar mempercepat

dan mempermudah responden dalam menjawabnya. Peneliti menggunakan Smart PLS 4.0 dalam menghitung statistik atau memproses pengembangan instrumen, dimana peneliti memulai dari perhitungan outer model lalu baru inner model atau pengujian hipotesis untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel X terhadap variabel Y pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity (Outer Loading)*

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING	KETERANGAN
Kinerja Pegawai	KP1	0.765	Valid
	KP2	0.795	Valid
	KP3	0.745	Valid
	KP4	0.806	Valid
	KP5	0.816	Valid
	KP6	0.795	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.724	Valid
	KO2	0.721	Valid
	KO3	0.737	Valid
	KO4	0.701	Valid
	KO5	0.774	Valid
	KO6	0.788	Valid
	KO7	0.778	Valid
	KO8	0.745	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.720	Valid
	MK2	0.844	Valid
	MK3	0.826	Valid
	MK4	0.787	Valid
	MK5	0.723	Valid
	MK6	0.423	Tidak Valid
	MK7	0.734	Valid
	MK8	0.734	Valid
	MK9	0.378	Tidak Valid
	MK10	0.158	Tidak Valid
	MK11	0.144	Tidak Valid
Kompensasi	K1	0.875	Valid
	K2	0.727	Valid
	K3	0.761	Valid
	K4	0.853	Valid
	K5	0.827	Valid

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Dari tabel pengujian *convergent validity* diatas dapat kita ketahui bahwa terdapat beberapa indikator dari setiap variabel kecuali variabel Kinerja yang memiliki nilai outer loading dibawah standarisasi atau kesesuaian terhadap kriteria yaitu 0,70. Dengan begitu beberapa indikator perlu didrop dari model ini, oleh karena itu *indicator* MK6, MK9, MK10, dan MK11, yang memiliki nilai outer loading dengan nilai dibawah 0,70 harus dihilangkan dari model ini.

Tabel 3. Hasil Modifikasi Pengujian *Convergent Validity (Outer Loading)*

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING	KETERANGAN
Kinerja Pegawai	KP1	0.765	Valid
	KP2	0.796	Valid
	KP3	0.745	Valid
	KP4	0.807	Valid
	KP5	0.815	Valid
	KP6	0.794	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.724	Valid
	KO2	0.721	Valid
	KO3	0.737	Valid
	KO4	0.701	Valid
	KO5	0.774	Valid
	KO6	0.788	Valid
	KO7	0.778	Valid
	KO8	0.745	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.726	Valid
	MK2	0.850	Valid
	MK3	0.826	Valid
	MK4	0.803	Valid
	MK5	0.721	Valid
	MK7	0.718	Valid
	MK8	0.728	Valid
	Kompensasi	K1	0.875
K2		0.727	Valid
K3		0.761	Valid
K4		0.853	Valid
K5		0.827	Valid

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan hasil modifikasi dan penghitungan ulang pengujian validitas *Convergent Validity* pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai *Outer Loading* diatas 0,70. Selain itu dalam pengujian validitas, selain dapat dilihat melalui nilai *Outer Loading*, AVE atau *Average Variance Extraced* juga dapat menilai tingkat validitas dalam suatu penelitian. Berikut nilai AVE dalam penelitian ini :

Tabel 4. Hasil Pengujian *Convergent Validity (Average Variance Extraced)*

VARIABEL	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)
Komitmen Organisasi	0.557
Motivasi Kerja	0.592
Kompensasi	0.657
Kinerja Pegawai	0.620

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Pada tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa dari setiap variabel memiliki nilai diatas 0,50. Mulai dari variabel Komitmen Organisasi dengan nilai AVE 0.557 terkecil, lalu variabel Motivasi Kerja memiliki nilai AVE nilai 0.592, selanjutnya variabel Kompensasi sebesar 0.657, dan nilai AVE pada variabel Kinerja Pegawai dengan nilai 0,620. Dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Indikator	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kinerja Pegawai
KO1	0.724	0.556	0.415	0.690
KO2	0.721	0.284	0.413	0.471
KO3	0.737	0.480	0.347	0.464
KO4	0.701	0.615	0.462	0.520
KO5	0.774	0.543	0.289	0.445
KO6	0.788	0.446	0.472	0.514
KO7	0.778	0.357	0.329	0.456
KO8	0.745	0.397	0.560	0.493
MK1	0.473	0.726	0.394	0.431
MK2	0.560	0.850	0.573	0.549
MK3	0.444	0.826	0.528	0.606
MK4	0.557	0.803	0.603	0.569
MK5	0.441	0.721	0.454	0.257
MK7	0.458	0.718	0.354	0.333
MK8	0.433	0.728	0.435	0.436
K1	0.533	0.605	0.875	0.632
K2	0.209	0.339	0.727	0.278
K3	0.393	0.599	0.761	0.465
K4	0.452	0.472	0.853	0.477
K5	0.548	0.492	0.827	0.582
KP1	0.621	0.525	0.560	0.765
KP2	0.605	0.483	0.563	0.796
KP3	0.449	0.347	0.390	0.745
KP4	0.496	0.583	0.469	0.807
KP5	0.580	0.478	0.548	0.815
KP6	0.493	0.501	0.403	0.794

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan korelasi konstruk pada setiap indikator variabel menghasilkan nilai *cross loading* yang lebih besar nilainya dibandingkan dengan nilai pada indikator-indikator lainnya, Dengan begitu dapat dikatakan bahwa masing-masing dari indikator mampu dalam mengukur dimensi laten yang memiliki kesesuaian dengan indikatornya. Berikut merupakan hasil pengujian *discriminant validity fornell lacker criterion*.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)*

Indikator	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	0.747			
Motivasi Kerja	0.626	0.769		
Kompensasi	0.557	0.634	0.811	
Kinerja Pegawai	0.695	0.623	0.630	0.787

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Sama halnya dengan nilai *cross loading* perlu memiliki nilai korelasi konstruk yang lebih besar antara variable yang sama dibandingkan dengan korelasi konstruk variable lainnya. Pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa sudah sesuai dengan kriteria yang ada.

Tabel 7. Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.910	0.887	RELIABLE
Motivasi Kerja	0.910	0.887	RELIABLE
Kompensasi	0.905	0.872	RELIABLE
Kinerja	0.907	0.878	RELIABLE

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian *composite Reliability* dan *cronbach's alpha* menghasilkan nilai yang memuaskan, dimana semua variabel laten telah reliable atau konsisten. Dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disebarakan kepada para responden telah andal atau konsisten.

Tabel 8. Hasil Pengujian Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.584	Moderate

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Dari data yang ada pada tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* ialah sebesar 0,584, dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa variabilitas pada variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel X dalam penelitian ini (Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi) dengan nilai 58,4%, dan sisanya sebesar 41,6% ($100\% - 58,4\%$) dapat dijelaskan dengan variabel-variabel lainnya diluar model ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Nilai *Q-Square*

Variabel	Q-Square Predict
Kinerja Pegawai	0.495

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 9 diatas menghasilkan nilai 0,495 yang dapat dikatakan bahwa nilai tersebut memiliki *predictive-relevance* yang baik terhadap model konstruk endogen karena memiliki nilai lebih besar dari 0 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0.428	0.434	0.095	4.520	0.000
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.178	0.182	0.137	1.297	0.195
Kompensasi → Kinerja Pegawai	0.279	0.281	0.114	2.438	0.015

Sumber : Hasil Olah Smart PLS 4.0, 2024

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki nilai original sample sebesar 0,428 dan tidak ada tanda —. Dapat ditunjukkan berpengaruh positif berdasarkan nilai T-Statistic sebesar 4.520 yang lebih besar daripada T-Table pada alpha 5% (1,66) atau P Values sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki nilai T-Statistic sebesar 1.297 yang lebih kecil daripada T-Table pada alpha 5% (1,66) dan memiliki nilai P Values sebesar 0.195 lebih besar dari alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karena memiliki nilai original sample sebesar 0.279 dan tidak ada tanda —. Dapat ditunjukkan berpengaruh positif berdasarkan nilai T-Statistic sebesar 2.438 yang lebih besar daripada T-Table pada alpha 5% (1,66) atau P Values sebesar 0.015 lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini memperoleh hasil T-Statistic sebesar 4.520 yang menunjukkan bahwa lebih besar dari T-Table pada alpha 5% (1,66) atau P Values sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 serta nilai Original Sample sebesar 0.428. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Hasil dari uji hipotesis ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Kurniawan (2022), Nurhidayati et al., (2023), dan Farisi et al., (2023), menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Yang dimana berarti bahwa apabila Komitmen Organisasi dilakukan peningkatan maka Kinerja pada suatu Perusahaan atau Instansi maka akan meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini memperoleh hasil T-Statistic sebesar 1.297 yang menunjukkan bahwa lebih kecil dari T-Table pada alpha 5% (1,66), nilai P Values sebesar 0.195 lebih besar dari alpha 0.05, nilai Original Sample menunjukkan hasil nilai sebesar 0.178. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak dapat diterima karena nilai T-Statistic yang menunjukkan lebih kecil dari T-Table dan nilai Original Sample yang melebihi nilai alpha. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Hasil dari uji hipotesis ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Wiryang et al., (2019) dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Yang dimana berarti bahwa jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan tidak mempengaruhi peningkatan Kinerja pada Kantor Kecamatan Kosambi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini memperoleh hasil T-Statistic sebesar 2.438 yang menunjukkan bahwa lebih besar dari T-Table pada alpha 5% (1,66) atau P Values sebesar 0.015 lebih kecil dari alpha 0.05 serta nilai Original Sample sebesar 0.279. penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Hasil dari uji hipotesis ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Firmansyah dan Aima (2020) dan Sugiarti (2020), menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh positif terhadap Kinerja. Yang dimana berarti bahwa apabila Kompensasi dilakukan peningkatan maka Kinerja pada suatu Perusahaan atau Instansi maka akan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan dilakukannya penelitian ini, hasil analisis yang didapatkan, peneliti menemukan konklusi dari setiap variabel independent terhadap dependent yang dalam penelitian ini variabel independent terdiri dari Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi. Sedangkan variabel dependent ialah Kinerja. Hasil penelitian ini diperoleh dari para pegawai Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang. Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada Kantor Kecamatan Kosambi akan meningkat apabila Komitmen Organisasi meningkat.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang. Sehingga walaupun Motivasi Kerja meningkat maka tetap tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya Kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Saran. Berdasarkan penjelasan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa perumusan saran yang dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan pada Instansi ini. Berikut saran yang dapat berguna.

Saran Praktis. Bagi Instansi Dalam meningkatkan Kinerja para pegawai Kantor Kecamatan Kosambi, Instansi perlu mengawasi indikator-indikator yang diketahui bahwa memiliki nilai rata-rata terendah bagi pegawai yang dapat menyebabkan Kinerja para pegawai Instansi Kantor Kecamatan Kosambi.

- a. Untuk variabel Komitmen Organisasi. Dapat dilihat berdasarkan hasil penghitungan nilai mean, terdapat pada indikator KO7 “Saat ini, Saya merasa Instansi ini merupakan satu-satunya, dan tidak ada tempat lain” memiliki nilai mean atau rata-rata terendah, menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kosambi masih kurang memiliki komitmen terhadap Instansi karena pegawai merasa bahwa ada tempat lain atau Perusahaan lain yang menjadi target para pegawai. Oleh karena itu agar mereka memiliki loyalitas yang tinggi dan komitmen yang kuat, Instansi memberikan keyakinan yang kuat kepada pegawai bahwa mereka masih pantas dan dibutuhkan pada Instansi ini, sehingga mereka merasa bahwa mereka masih dibutuhkan dan Instansi masih bisa menggunakan tenaga, pikiran, dan lain sebagainya dari pegawai tersebut.
- b. Untuk Motivasi Kerja. Dapat dilihat berdasarkan hasil penghitungan nilai mean terdapat pada indikator MK11 “Saya melakukan pekerjaan dengan harapan mendapatkan perhatian rekan maupun atasan” memiliki nilai rata-rata terendah. Pada dasarnya salah satu hal yang dapat meningkatkan ialah mendapatkan perhatian atasan agar merasa diharga dalam melakukan pekerjaan. Dalam suatu Instansi, pimpinan perlu lebih berperan dalam memberikan motivasi-motivasi dan perhatian kepada pegawai agar pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan efektif dan mencapai tujuan Instansi.
- c. Untuk Kompensasi. Dapat dilihat berdasarkan hasil penghitungan nilai mean terdapat pada indikator K3 “Saya menerima bonus ketika melakukan pekerjaan dengan baik” memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan cukup baik dengan

sangat baik yang dilakukan oleh pegawai tidak mendapatkan nilai lebih seperti bonus secara efektif. Instansi dapat memberikan bonus kepada para pegawai sebagai apresiasi atas pencapaian kinerja yang baik, agar pegawai dapat melakukan hal yang lebih baik dan mengurangi kesalahan.

Saran Teoritis. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang ada, peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya agar peneliti selanjutnya perlu melakukan pengembangan terhadap variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini. berdasarkan nilai R-Square juga dapat kita ketahui bahwa masih dengan nilai 0.584 atau 58,4% bisa dijelaskan oleh ketiga variabel yang digunakan penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi. Oleh karena itu peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian dengan variabel lainnya seperti Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, F. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Ihdina (Ed.), *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah* (Vol. 1, Issue 1). USIU Press. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Akbar, Y. K. (2022). Analysis of The Influence of Organizational Commitment, Motivation, and Compensation on Employee Performance. *Edunomika*, 08(01), 1–9. <https://doi.org/10.37178/ca-c.23.1.112>
- Alam, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). *Energy for Sustainable Development: Demand, Supply, Conversion and Management*, 1–14.
- Al Farisi, S., Halin, H., & Ulum, B. (2023). Pengaruh Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1386–1399. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1725>
- Andriani, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Di Cabang Daan Mogot). Diakses dari <https://repository.mercubuana.ac.id/84257/>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Armanto, R., & Gunarto, M. (2020). Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). *Mbia*, 19(2), 218–226. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.993>
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). The Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris edisi 2. In Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2023). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Harefaan, A., Yuliantini, T., Thoullon, M. S., Marlapa, E., Soelton, M., Karyatun, S., & Humaidah, S. I. (2023). Intimate Servant Leadership and Transformational Leadership Improve Organizational Citizenship Behavior. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 06-16.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi dua (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>*
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>*
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai (Issue July)*.
- Mahmudah, E. W. (2020). *Buku Referensi Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional*. In Cv. Revka Prima Media (Vol. 1, Issue 69)
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>*
- Nabilah, P. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Rungu Wicara Melati). Diakses dari <https://repository.mercubuana.ac.id/84865/>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>*
- Nurhidayati, R., Candra Kirana, K., & Soni Kurniawan, I. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5(4), 1605– 1615. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1825>*
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, & Riyanto, E. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding [Http://ijmmu.com](http://ijmmu.com) Editor@ijmmu.com I, Volume 7(3 April), 292–299. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>*
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2021). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(4), 559–566. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407>*
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. In CV. Pustaka Abadi (Issue November).
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In E. Zusrony (Ed.), *Yayasan Prima Agus Teknik. Yayasan Prima Agus Teknik*.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Rinawati, Muktamar, A., Fadhillah, N., Istiqomah, S. H. N.,

- Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., Junitasari, & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi* (Efitra (ed.); Pertama). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>
- Setyowati, T., & Puspitadewi, I. (2023). *Perilaku Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Teori Dan Konsep)*. In Sutikno (Ed.), *Jember : UM JemberPress*. UM JEMBER PRESS (Anggota IKAPI).
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The impact of design components and job satisfaction on employee performance. *International Business Management*, 10(20), 4907–4916. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In Sutopo (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Kedua, Issue Maret). IKAPI. www.cvalfabeta.com
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasing Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377–391. <https://doi.org/10.53968/ja.v2i3.77>
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Mahakam Branch Serang Banten. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.56457/jimk.v8i2.136>
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi & Pengkuruannya*. PT. Bumi Aksara.
- Utomo, P. (2021). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja)*. www.publikasiilmiah.com
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Widyasari, D. N., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Bakso Di Kota Semarang. *Strategi*, 13(2), 62–75. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173>
- Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue April 1969).

- Wiryang, A., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 991–1000.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi* (N. A. Saleh (ed.)). CV. Nas Media Pustaka. www.nasmediapustaka.co.id