

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

Dinda Handayani¹⁾, Nisma Aprini²⁾, Harun Samsuddin³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen
Universitas Serelo Lahat

Email: dindadh@yahoo.com, nisma.aprini@gmail.com, harun@unsela.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Tunjangan Kinerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y). Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. (2) Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. (3) Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. (4) Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kompetensi, Tunjangan Kinerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of work motivation, competence, and performance allowances on employee work productivity at the Merapi Barat District Office, Lahat Regency. The variables in this study were work motivation (X1), competence (X2), performance allowances (X3), and work productivity (Y). The results showed that (1) work motivation had a significant partial effect on work productivity. (2) competence had a significant partial effect on work productivity. (3) performance allowances had a significant partial effect on work productivity. (4) work motivation, competence, and performance allowances had a significant simultaneous effect on work productivity.

Keywords: *Work Motivation, Competence, Performance Allowances, Work Productivity*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, terutama pada unit pelayanan publik seperti kantor kecamatan, produktivitas pegawai sangat menentukan kelancaran roda pemerintahan serta keberhasilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis sebagai ujung tombak penyelenggaraan pelayanan publik. Kantor Camat bertugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Oleh sebab itu, pegawai di kantor camat dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Namun dalam kenyataannya, seringkali ditemukan fenomena dimana produktivitas pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, kompetensi, maupun tunjangan kinerja yang diterima.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan disiplin, loyalitas, dan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya, pegawai dengan motivasi rendah cenderung bekerja asal-asalan, kurang berinisiatif, bahkan dapat menghambat pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat, sebagai salah satu instansi pemerintahan di tingkat kecamatan, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan mencakup administrasi kependudukan, pelayanan perizinan tertentu, serta berbagai urusan pemerintahan lainnya. Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, tepat, dan transparan, pegawai di kantor camat dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi agar produktivitas dan kualitas pelayanan publik dapat terjaga.

Fenomena rendahnya motivasi kerja ini berdampak langsung pada produktivitas kerja. Produktivitas pegawai terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kualitas pelayanan yang diberikan, serta jumlah output yang dihasilkan. Apabila motivasi rendah, maka produktivitas pun cenderung menurun, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Misalnya, pelayanan kepada masyarakat bisa menjadi lebih lambat, kurang ramah, dan tidak maksimal. Hal ini tentu akan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat serta menurunkan citra pemerintah kecamatan.

Selain motivasi, kompetensi pegawai juga berperan besar dalam menentukan produktivitas kerja. Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai yang kompeten mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebaliknya, apabila pegawai kurang memiliki kompetensi, maka

Dinda Handayani, Nisma Aprini, Harun Samsuddin

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

pekerjaan cenderung tidak maksimal, bahkan dapat menimbulkan kesalahan yang merugikan organisasi maupun masyarakat.

Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat, peningkatan kompetensi pegawai menjadi suatu kebutuhan, mengingat kompleksitas tugas pemerintahan yang semakin tinggi seiring dengan berkembangnya kebutuhan masyarakat. Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Tugas yang diemban tidak hanya berkaitan dengan administrasi kependudukan, tetapi juga menyangkut berbagai urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik lainnya.

Terdapat berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa kompetensi sebagian pegawai masih belum optimal. Misalnya, masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menguasai teknologi informasi, padahal digitalisasi pelayanan publik menjadi tuntutan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan modern. Beberapa pegawai juga masih kesulitan dalam memahami regulasi terbaru, sehingga pekerjaan sering tertunda atau bahkan salah prosedur.

Kondisi tersebut berdampak langsung pada produktivitas kerja. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat menjadi lebih lambat, pelayanan menjadi berbelit-belit, dan hasil kerja tidak sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang kurang memadai akan menghambat produktivitas pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Faktor berikutnya adalah tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan pemerintah sebagai penghargaan atas kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian yang tepat agar efektivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Pegawai di Kantor Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat mendapatkan peningkatan tambahan pendapatan sebanyak 1,5 sampai dengan 2 kali lipat dari Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Untuk mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan berdasarkan besaran beban dan golongan kerja, maka pegawai diwajibkan mentaati Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Lahat No. 27 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Lahat No. 86 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lahat dan harus memenuhi syarat yang telah ditetapkan.

Dengan diberikannya tunjangan kinerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan agar dapat mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat, program tunjangan kinerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dilihat dari observasi awal peneliti yang menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan se usai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang.

Menurut hasil wawancara beberapa pegawai di Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat disimpulkan faktor penyebab produktivitas kerja pegawai menurun dikarenakan tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai tidak tepat waktu, sedangkan pegawai telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan tak jarang pegawai menerima tunjangan kinerja tiga bulan sekali. Upaya yang harus dilakukan untuk menstabilkan bahkan meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan mencegah menurunnya semangat pegawai di Kantor Camat Merapi

Dinda Handayani, Nisma Aprini, Harun Samsuddin

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

Barat Kabupaten Lahat perlu ditingkatkan dalam ketepatan waktu pemberian tunjangan kinerja.

Beberapa fakta yang terjadi di atas menunjukkan adanya ketidaksesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan mengingat kantor kecamatan adalah wadah dalam memberikan pelayanan publik yang memiliki sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat”.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipaparkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat?
3. Apakah terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.

Kajian Teori

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan untuk menciptakan produk dan layanan dengan memanfaatkan beragam sumber daya atau elemen produksi, dengan maksud untuk meningkatkan baik volume maupun mutu hasil kerja yang dihasilkan dalam lingkup perusahaan (Hendratni & Pancasila, 2023). Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan seefisien mungkin (Wau, 2022).

Jadi produktivitas dalam organisasi kerja yang dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan suatu yang bersifat materil dan non materil, baik yang dapat dinilai maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Kemudian pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap yang memandang hari depan secara optimis dengan penuh keyakinan bahwa

kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin hasilnya, artinya ada suatu peningkatan kepada arah yang lebih baik dan sempurna.

Motivasi

Motivasi adalah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Basyid, 2024). Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tak dapat dipungkiri pada kenyataan banyaknya karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun (Budiman et al, 2022).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan, dimana seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, system nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Muslimah, 2016). Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Lebih lanjut, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Yulianty et al. 2022).

Dari definisi penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan,

dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Tunjangan Kinerja

Tunjangan adalah imbalan tambahan selain gaji pokok yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan serta memotivasi pegawai agar bekerja lebih optimal. Dalam konteks sektor publik, tunjangan kinerja sering diartikan sebagai insentif berbasis capaian kerja yang bertujuan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik (Yolani et al., 2025). Tunjangan kinerja adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau pegawai misalnya pemakaian kendaran organisasi, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi, tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat pegawai agar tetap bekerja pada organisasi (Darman, 2019).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja merupakan sarana motivasi untuk menggerakkan pegawai agar berkerja lebih giat lagi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan motivasi mendapatkan barang atau uang di luar gaji dengan pertimbangan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dinda Handayani, Nisma Aprini, Harun Samsuddin

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

1. Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.
2. Diduga ada pengaruh Kompetensi yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.
3. Diduga ada pengaruh Tunjangan Kinerja yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.
4. Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya (Aslam, 2023). Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia, selain itu diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi seperti, objek atau subjek yang berkualitas dan memiliki karakteristik yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipahami dalam menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai yang berada pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik penarikan *sampling non probability* khususnya *sampling jenuh*. *sampling* ini biasa digunakan sebagai sampel penelitian pada populasi yang kecil (kurang dari 100 bahkan kurang dari 30) atau populasinya sangat heterogen. Jadi dalam penelitian ini peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 34 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koefisien.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Nisa, 2024). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang

kali. Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh $> r_{\text{tabel}}$ taraf signifikan 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r_{\text{tabel}}$ pengujian.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah :

- Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut (Boari et al., 2024) :

- Besarnya *Variance Inflation Factor (VIF)*, pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis linear regresi berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel. Berikut persamaan regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
 α : Konstanta
 β_1 : Koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja
 β_2 : Koefisien regresi dari variabel Kompetensi
 β_3 : Koefisien regresi dari variabel Tunjangan Kinerja
 X_1 : Motivasi Kerja

X_3 : Tunjangan Kinerja

e : Standart kesalahan (*error*)

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Tunjangan Kinerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan (Rasyid, 2015). Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: $X_i; i = 1, 2, 3, 4, \text{dst}$) secara bersama-sama.

Hasil Dan Pembahasan

Hasi Penelitian

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.761	10.610		.354	.725
	X1	.486	.199	.343	2.440	.021
	X2	.258	.118	.308	2.177	.037
	X3	.393	.124	.443	3.176	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 3,761 + 0,486X_1 + 0,258X_2 + 0,393X_3 + e$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,761, artinya jika Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Tunjangan Kinerja (X_3) adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah 3,761.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,486, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,486.
3. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,258, artinya jika Kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,258.
4. Koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja (X_3) sebesar 0,393, artinya jika Tunjangan Kinerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,393.

Dinda Handayani, Nisma Aprini, Harun Samsuddin

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_4) menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis keempat dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276.921	3	92.307	7.809	.001 ^a
Residual	354.638	30	11.821		
Total	631.559	33			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

a) $H_0 : b_1b_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_1b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 34 - 2 - 1 = 31$$

$$df = 4,160$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 7,809, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4,160 ($df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 34 - 2 - 1 = 31$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung ($7,809$) > F tabel ($4,160$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi F ($0,001$) < α ($0,05$), maka hipotesis keempat diterima, artinya Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis keempat ini terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Hasil Uji t dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.761	10.610		.354	.725
	X1	.486	.199	.343	2.440	.021
	X2	.258	.118	.308	2.177	.037
	X3	.393	.124	.443	3.176	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

a. Motivasi Kerja (X₁) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H₁) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di atas.

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

a) $H_0 : b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 34 - 2 - 1 = 31$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 31}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 31}$$

$$t \text{ tabel} = 2,040$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah sebesar 2,440, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,040. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,021 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,440) > t tabel (2,040) dan Sig t (0,021) < α (0,05), maka hipotesis pertama diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis pertama ini terbukti.

b. Uji t Kompetensi (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di atas.

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

a) $H_0 : b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 34 - 2 - 1 = 31$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 31}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 31}$$

$$t \text{ tabel} = 2,040$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Kompetensi (X_2) adalah sebesar 2,177, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,040. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,037 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,177) > t tabel (2,040) dan Sig t (0,037) < α (0,05), maka hipotesis kedua diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis kedua ini terbukti.

c. Uji t Tunjangan Kinerja (X_3) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di atas.

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

a) $H_0 : b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

Dinda Handayani, Nisma Aprini, Harun Samsuddin

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 34 - 2 - 1 = 31$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 31}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 31}$$

$$t \text{ tabel} = 2,040$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Tunjangan Kinerja (X_3) adalah sebesar 3,176, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,040. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,003 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung ($3,176 > t \text{ tabel } (2,040)$ dan $\text{Sig } t (0,003) < \alpha (0,05)$, maka hipotesis ketiga diterima, artinya Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *adjusted R square* yang dilakukan sebagai berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.382	3.438

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,438. Hal ini berarti bahwa Produktivitas Kerja (Y) mampu dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi

(X2), dan Tunjangan Kinerja (X3) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya sebesar 56,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Motivasi Kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Semakin baik motivasi kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang semakin tinggi. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,486 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, pembahasan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan efektif. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat, disiplin yang baik, serta proaktif dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor tersebut.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Kompetensi diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Hal ini berarti semakin baik kompetensi pegawai, maka produktivitas kerjanya juga akan semakin membaik. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,258 dan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan sesuai standar pelayanan yang ditetapkan. Kompetensi yang baik membuat pegawai lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak kecamatan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Tunjangan Kinerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Hal ini berarti semakin tinggi tunjangan kinerja diberikan oleh organisasi atau instansi, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin membaik. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,393 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tunjangan kinerja merupakan bentuk kompensasi yang diberikan

pemerintah daerah kepada pegawai sebagai penghargaan atas kerja, capaian kinerja, dan kedisiplinan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang proporsional mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, serta memperbaiki kualitas dan kecepatan pelayanan. Pegawai yang menerima tunjangan kinerja sesuai beban kerja dan prestasi cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi maupun pelayanan publik.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja diberikan oleh instansi, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin membaik. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pembinaan memiliki nilai F hitung adalah sebesar 7,809 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Secara simultan, motivasi kerja, kompetensi, dan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor

Dinda Handayani, Nisma Aprini, Harun Samsuddin

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

saja, tetapi merupakan hasil kombinasi antara dorongan psikologis (motivasi), kemampuan individu (kompetensi), dan dukungan sistem penghargaan organisasi (tunjangan kinerja). Motivasi tanpa kompetensi dapat membuat pegawai bersemangat tetapi kurang efektif, sedangkan kompetensi tanpa motivasi membuat pegawai mampu namun kurang terdorong untuk bekerja maksimal. Sementara itu, tunjangan kinerja memperkuat keduanya dengan memberikan penghargaan nyata atas kinerja. Ketiga faktor ini terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai secara menyeluruh di lingkungan Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.

Kesimpulan

Setelah dilakukannya penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat*". Maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.
3. Tunjangan Kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.
4. Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.

Saran

Adapun saran pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja

memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka diperlukan upaya berkelanjutan dari pihak Kantor Camat Merapi Barat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi internal maupun eksternal pegawai. Pimpinan diharapkan dapat mengembangkan strategi motivasi yang lebih terarah, seperti memberikan penghargaan yang proporsional, memperjelas jalur karier, meningkatkan komunikasi dua arah, serta memastikan bahwa setiap pegawai merasa dihargai dan dibutuhkan dalam organisasi.

2. Disarankan agar Kantor Camat Merapi Barat memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Upaya penguatan kompetensi dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan teknis sesuai bidang tugas, peningkatan pengetahuan administrasi, serta pembekalan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pelayanan publik.
3. Disarankan agar Kantor Camat Merapi Barat terus melakukan evaluasi dan pengelolaan tunjangan kinerja secara lebih efektif dan transparan. Pimpinan perlu memastikan bahwa pemberian tunjangan kinerja dilakukan secara objektif berdasarkan capaian kinerja nyata, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan rasa keadilan di antara pegawai.

Daftar Pustaka

- Aslam, A. P. (2023). *Metodologi Penelitian*. 35.
- Basyid, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(1), 39–43.
- Boari, Y. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian* (Issue January).
- Budiman, A. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan*. 276–280.
- Darman. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Adminitrasi Publik*, 2004, 11–29.
- Hendratni, T. W. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja*. 3(September), 110–124.
- Hidayati, N., & Nurcahyo, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kota Semarang*. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 6(2), 88–97.
- Muslimah, N. N. (2016). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 152–161.
- Nisa, B. (2024). *Metodologi penelitian* (Issue May).
- Suryanto, A. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Sistem Tunjangan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pemerintahan*, 4(1), 55–66.
- Wau, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 37–47.
- Yolani, L. (2025). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja*. 12(1), 479–484.
- Yulianto, H. (2022). *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi Abstrak*. 5(1), 343–354.