



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, PENGHARGAAN, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

### *EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMPETENCE, REWARDS, AND REMUNERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

Subandi<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Herni Widiyah Nasrul<sup>3</sup>, T. Munzir<sup>4</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>5</sup>,  
Widyo Winarso<sup>6</sup>

<sup>1-4</sup>(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

<sup>5</sup>(Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Indonesia)

<sup>6</sup>(Prodi Doktor Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia)

<sup>1</sup>subandi.mardji@gmail.com,

<sup>2</sup>sarisucahyo@yahoo.com, <sup>3</sup>herniwidiyah@n@gmail.com, <sup>4</sup>t.munzir@gmail.com, <sup>5</sup>gandhi.sucahyo@yahoo.com,

<sup>6</sup>widyowinarso@unesa.ac.id

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 67 orang. Sampel sebanyak 67 orang, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai; Disiplin Kerja; Kompetensi; Penghargaan; Remunerasi; Kinerja Pegawai

#### **Abstract**

*The purpose of this study is to analyze the effect of work discipline on employee performance, analyze the effect of competence on employee performance, analyze the effect of rewards on employee performance, analyze the effect of remuneration on employee performance, analyze the effect of work discipline, competence, rewards, and remuneration on employee performance. The population of this research is Civil Servants in Riau Islands Province as many as 67 people. The sample is 67 people, the sampling technique is using the census technique. Data analysis techniques using multiple regression and hypothesis testing using SPSS. The results of this study are work discipline has a significant effect on employee performance, competence has a significant effect on employee performance, awards have a significant effect on employee performance, remuneration has a significant effect on employee performance. Work discipline, competence, rewards and remuneration simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Employee Performance; Work Discipline; Competence; Award; Remuneration; Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang baik menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas



yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap instansi. Instansi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya instansi menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Berdasarkan pengamatan di lapangan menyatakan bahwa pegawai sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya berhubung covid dan pembatasan sosial sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, pegawai tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja *Work From Home*. Hal ini berakibat tidak baik, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan. Senada antara data dan fakta di lapangan bahwa terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Adapun yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Simanjuntak, 2020). Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penghargaan. Pemberian penghargaan merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya penghargaan yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Adanya pemberian penghargaan yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja dapat berjalan sesuai tujuan. Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para sales guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2020).

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan dan bisa menjadi fenomena permasalahan bahwa Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kepulauan Riau dalam hal penghargaan ialah penghargaan yang didapatkan masih hanya Penghargaan Pengabdian selaku Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Masa Kerja 10, 20 dan 30 tahun.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai



akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu bahwa terdapat sebuah gap research yang menjadi rujukan untuk kebaruan dalam penelitian ini. Penelitian (Tumanggor, 2021), (Tanjung, 2021), (Nidhomi, 2022) dan (Nurhayati, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Supriyanto, 2019), (Wau, 2021) dan (Sofiaty, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai. 4) Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. 5) Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai ialah tingkatan keberhasilan seorang dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya lewat aktifitas - aktifitas terpaut pencapaian tujuan serta target organisasi yang sudah diresmikan (Setiaji, 2021). Kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Tumanggor, 2021). Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Tanjung, 2021). Kompetensi merupakan sesuatu keahlian untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2020).

### **Penghargaan**

Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nasution, 2021). Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan (Siagian, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka kesimpulannya bahwa penghargaan adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak instansi kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan instansi.

### Remunerasi

Remunerasi merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masingmasing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan (Nurhayati, 2020). Remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Marwansyah, 2020).

### METODOLOGI

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2018). Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Populasi dalam penelitian adalah Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 67 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan hal itu maka sampel pada penelitian ini sebanyak 67 orang.

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 25.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel 0.300 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.60 sehingga dinyatakan *realibel*. Pengujian asumsi klasik terbukti memiliki distribusi yang normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas dan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas, sehingga memiliki keyakinan untuk pengujian lebih lanjut.

**Tabel 1 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	7.512	2.625		2.861	.006
1	Disiplin Kerja	.475	.066	.514	7.257	.000
	Kompetensi	.212	.070	.241	3.015	.004
	Penghargaan	.256	.071	.249	3.581	.001
	Remunerasi	.112	.053	.123	2.133	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.512 + 0.475X_1 + 0.212X_2 + 0.256X_3 + 0.112X_4 + e$$

Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar  $7.257 > 1.998$  t-tabel dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar  $3.015 > 1.998$  t-tabel dan nilai sig  $0.004 < 0.05$ . Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung untuk variabel penghargaan sebesar  $3.581 > 1.998$  t-tabel dan nilai sig  $0.001 < 0.05$ . Secara parsial variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung untuk variabel remunerasi sebesar  $2.133 > 1.998$  t-tabel dan nilai sig  $0.037 < 0.05$ . Secara parsial variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.798	4	185.199	82.611	.000 <sup>b</sup>
	Residual	138.993	62	2.242		
	Total	879.791	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Kompetensi, Penghargaan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil pengolahan data pada tabel 2 menunjukkan nilai F-hitung  $82.611 > 2.36$  F-tabel dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , Disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi mampu menjelaskan kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 3 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.832	1.49727

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Kompetensi, Penghargaan, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 diperoleh nilai angka R sebesar 0.918, artinya korelasi antara variabel disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi terhadap kinerja pegawai sebesar 91.8%. Nilai determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0.842, hal ini berarti presentase sumbangan variabel disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi dalam model regresi sebesar 84.2% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat.



## PEMBAHASAN

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasa bahwa dengan pendapatan yang cukup maka mampu membuat disiplin kerja menjadi lebih baik karena ada tambahan semangat untuk bekerja. Balas jasa yang tinggi atas perilaku disiplin pegawai juga mampu membuat kedisiplinan menjadi lebih baik. Kesimpulannya adalah semakin baik kedisiplinan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tumanggor (2021) dan Tanjung (2021).

Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai bekerja atas dasar kemampuan akademik dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pendidikannya dan berimbang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan maka potensi terbaik yang ada didalam diri pegawai akan muncul sehingga kompetensi pegawai nantinya juga semakin bertambah. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiaji (2021), Tumanggor (2021) dan Tanjung (2021).

Secara parsial variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh pegawai memperoleh promosi jabatan ketika pegawai secara konsisten mencapai Sasaran Kinerja Pegawai dan tentunya dengan adanya pengawasan yang baik dari atasan membuat pegawai dapat lebih fokus bekerja sehingga memperoleh prestasi yang membuat pegawai mendapatkan penghargaan yang layak. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi penghargaan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2021) dan Nasution (2021).

Secara parsial variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai merasa bekerja diliputi oleh adanya rasa tertarik untuk lebih giat dalam bekerja sehingga memperoleh remunerasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Atas hal tersebut maka bisa diketahui bahwa semakin tinggi besaran remunerasi maka akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam meningkatkan pencapaian kerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasution (2019) dan Yusniawan (2018).

Secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena adanya sikap yang konsisten didalam diri pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja, kemudian memunculkan potensi yang ada didalam diri sebagai wujud dari kompetensi pegawai. Kemudian diberikan penghargaan yang membuat pegawai merasa lebih senang dan remunerasi tanpa ada intervensi pada saat penilaian kinerja pegawai mampu membuat capaian kinerja pegawai menjadi lebih optimal dan mampu mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan. Setiaji (2021), Tumanggor (2021), Tanjung (2021), Pratama (2021), Nasution (2021), Nasution (2019) dan Yusniawan (2018).



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Penghargaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5) Disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut ini: 1) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang ingin meningkatkan kinerja pegawai yang harus dilakukan adalah melakukan pengawasan intensif dan konsisten agar kedisiplinan pegawai dapat terjaga dengan baik. 2) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau diharapkan memberikan kepercayaan kepada pegawai agar pegawai dapat melibatkan diri sepenuhnya ketika bekerja, sehingga kompetensi pegawai dapat muncul secara alamiah. Dimana untuk meningkatkan kompetensi pegawai, harus mengakomodir kebutuhan setiap pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan kompetensi yang berkaitan dan berhubungan dengan pekerjaan. 3) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau harus konsisten dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berupaya memaksimalkan bekerjanya, yakni dengan mengikutsertakan pegawai dalam Forum/Seminar di yang terkait. 4) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau perlu mengevaluasi jenis-jenis remunerasi yang akan diterima oleh pegawai, baik dalam aspek jumlahnya maupun aspek kebijakan penilaian pada pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gaol L, Jimmy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo: Jakarta
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Marwansyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- [6] Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi, 5(1), 71-80.
- [7] Nasution, S., & Utama, I. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Medan. Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 23-29).



- [8] Nidhomi, M. Q., & Hermawan, A. A. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Oleh Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 36-42.
- [9] Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem Remunerasi dan Kualitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, (JPManper)*, 5(2), 140-153.
- [10] Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- [11] Sanusi, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Setiaji, R., Suharto, S., & Mazni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(1), 149-164.
- [13] Siagian, Sondang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [15] Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- [16] Suprianto, S., Basalamah, S., & Arifin, Z. (2019). Pengaruh remunerasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 89-95.
- [17] Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1)*.
- [18] Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- [19] Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).
- [20] Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [21] Yusniawan, R., & Permana, I. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. *REFORMASI: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3(1)