

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) YANG
DIMEDIASI DISIPLIN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK**

***THE EFFECT OF PERFORMANCE ALLOWANCES AND LEADERSHIP STYLE
ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS (ASN) MEDIATED BY
DISCIPLINE AT THE REGIONAL CIVIL SERVICE AND HUMAN
RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY OF GRESIK REGENCY***

Siti Istiqamah

Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Gresik
E-mail: S.istiqamah@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) have an important role in organizational success. Through good human resource management, the sustainability of an organization can survive and develop. Organizations are required to be able to analyze effectively the factors that can influence employee performance such as performance benefits, leadership style and discipline. Therefore, researchers are interested in conducting research on the Personnel and Human Resources Development Agency which, based on its duties and functions, regulates the provision of performance allowances and the implementation of discipline for State Civil Apparatus in the Gresik Regency environment. This research aims to analyze the influence of performance allowances, leadership style on ASN performance which is mediated by discipline at the Personnel and Human Resources Development Agency of Gresik Regency. The research was carried out using a quantitative approach, the data used was primary data using a questionnaire as a data collection tool. Determination of the sample used a saturated sample where the entire population was sampled, namely 50 ASN. The data analysis technique uses path analysis with the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEMPLS) model. The research results show that 1) Performance allowances have a positive and significant effect on ASN performance, 2) Leadership style has no effect on ASN performance, 3) Performance allowances have a positive and significant effect on discipline, 4) Leadership style has no effect on discipline, 5) Discipline has an effect positive and significant on ASN performance, 6) Performance allowances have a positive and significant effect on performance mediated by discipline, 7) Leadership style has no effect on ASN performance mediated by discipline.

Keywords: *Performance Allowance, Leadership Style, ASN Performance, Discipline.*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik,

keberlanjutan hidup organisasi dapat bertahan dan berkembang. Organisasi dituntut untuk bisa menganalisis secara efektif terhadap faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan dan disiplin. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berdasarkan tugas dan fungsi mengatur pemberian tunjangan kinerja dan penerapan disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kabupaten Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh disiplin pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 ASN. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan model *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEMPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, 2) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN, 3) Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, 4) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin, 5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, 6) Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin, 7) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh disiplin.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja ASN, Disiplin

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Fachrurazi *et al* (2021) menjelaskan bahwa SDM lebih dikenal sebagai bagian dari integral suatu sistem yang membentuk organisasi dan keberadaan SDM menjadi kunci pokok yang menentukan bagaimana nasib kehidupan manusia itu sendiri, lebih-lebih ketika berada dalam suatu organisasi maupun lembaga. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan dan rintangan perubahan akan dapat bertahan dan keberhasilan visi misi dalam mencapai tujuan juga bisa diraih. Fazira dan Mirani dalam Rasyid (2022) menyebutkan

tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh karyawan dan karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas. Lutfiyah (2020) Setiap organisasi berharap memiliki kinerja karyawan yang berkualitas sehingga dapat mendorong keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan yang optimal sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini menuntut setiap organisasi untuk bisa responsif untuk bisa menciptakan peningkatan kinerja pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama SDM pada sektor pemerintahan yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan

pembangunan negara. Berdasarkan Undang- Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentang pokok- pokok kepegawaian bahwa untuk mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip kinerja dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara. ASN dituntut harus memiliki kompetensi, profesionalitas dan berkinerja tinggi serta memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan kepada negara sehingga mampu membantu tercapainya tujuan pemerintah yang telah ditetapkan.

Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara menjelaskan kinerja aparatur sipil negara adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai capaian sasaran kinerja pegawai dan Perilaku Kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN, penilaian kinerja harus lebih menekankan kinerja dengan realisasi pekerjaan sesuai bukti hasil pekerjaan serta harus ada umpan balik (*feed back*) dari pimpinan sampai akhirnya tercapai semua target pekerjaan. Berdasarkan peraturan tersebut juga mulai tahun 2022, penilain kinerja mengacu pada Standar Perilaku Kerja Pegawai yang didasarkan pada Nilai Dasar ASN BerAKHLAK yang terdiri Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal,

Adaptif dan Kolaboratif. Penilaian perilaku dilakukan melalui metode 360 derajat *feedback* yang merupakan penilaian dengan melibatkan umpan balik atasan, rekan, kerja dan juga bawahan sebagai penilai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik merupakan Organisasi perangkat daerah Kabupaten Gresik yang berdasarkan tugas dan fungsinya bertugas merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN. Tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Gresik diatur dalam peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penilaian kinerja ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik, diketahui bahwa tahun 2020 terdapat 2 pegawai dengan predikat kinerja Sangat Baik, 46 pegawai dengan predikat Baik dan 1 pegawai dengan predikat Cukup; sedangkan tahun 2021 terdapat 1 pegawai dengan predikat kinerja Sangat Baik, 44 pegawai dengan predikat kinerja Baik, 1 pegawai dengan predikat kinerja Cukup. Sementara pada tahun 2022, terdapat 1 Pegawai yang memiliki nilai sangat baik; 47 pegawai memperoleh predikat baik. Data tersebut dapat dilihat pada gambar diagram berikut.



Gambar 1. Grafik Penilaian Kinerja ASN BKPSDM Tahun 2020 s.d. 2022
Sumber: Sekretariat BKPSDM

Berdasarkan data di atas menunjukkan mayoritas kinerja ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik tahun 2020 sampai 2022 berada dalam kategori predikat kinerja dengan kategori BAIK. Hal ini jika didasarkan pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, predikat kinerja pegawai “Baik” masih menunjukkan adanya kesenjangan kinerja walaupun berada dalam kategori kesenjangan rendah. Kesenjangan kinerja merupakan tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja pegawai dengan target kinerja pada

jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.

Berdasarkan data penilaian kinerja yang diperoleh pada Tahun 2020 di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai BKPSDM M berada dalam kesenjangan kinerja rendah yaitu sebesar 94% atau sebanyak 46 pegawai, kemudian 4% atau sebanyak 2 pegawai tidak memiliki kesenjangan kinerja dan 2% atau 1 pegawai memiliki kesenjangan sedang. Hal ini bisa dilihat pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 1. Diagram Kesenjangan Kinerja Tahun 2020
Sumber Data: Sekretariat BKPSDM

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021 diketahui juga bahwa mayoritas pegawai sebesar 96% atau sebanyak 44 pegawai memiliki kesenjangan kinerja rendah, 2% atau 1

pegawai tidak memiliki kesenjangan dan 2% atau 1 pegawai memiliki kesenjangan kinerja sedang. Juniarti *et al* (2021) menjelaskan bahwa salah satu faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kompensasi. Dalam hal ini,

kompensasi bagi ASN diberikan dalam bentuk tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik diberikan dalam bentuk Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) yang dibayarkan pada akhir bulan setelah dilakukan evaluasi kinerja pegawai dalam satu bulan yang lalu. Pengukuran besaran TPP pada Kabupaten Gresik termasuk BKPSDM sudah berbasis teknologi dan otomatis melalui aplikasi Sistem Penilaian Tunjangan Aparatur Sipil Negara (SIPANTAS) dengan memperhatikan variabel pengukurnya. Setiap hari pegawai harus menginput kinerjanya di SIPANTAS yang kemudian di *approve* oleh atasan, dan setiap bulan pegawai akan diukur oleh atasan capaian kinerja dan hal inilah yang akan mempengaruhi besaran tunjangan kinerja yang akan diterima.

Selain itu, salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Kasmir (2019:189) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan. Winarto dalam Winarti *et al* (2022) menyatakan bahwa faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah gaya kepemimpinan seseorang. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan.

Berdasarkan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Gresik yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021, BKPSDM Kabupaten Gresik dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertugas merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang

kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Badan dibantu oleh satu Sekretaris Badan dan 4 (Empat) Bidang yaitu Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan ASN; Kepala Bidang Formasi, Informasi Data dan Fasilitasi Profesi ASN; Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan ASN dan Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan ASN. Adanya Kebijakan Penyetaraan Jabatan oleh pemerintah pusat yang diberlakukan pada awal 2022 mengakibatkan pejabat struktural eselon IV di bawah kepala Bidang dihapuskan dan hanya tersisa 2 (dua) jabatan yaitu Kepala Subbagian Umum Kepegawaian dan Kepala Subbagian Keuangan yang berada di bawah Sekretaris Badan.

Gaya Kepemimpinan yang ada di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik berbeda satu sama lain. Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bagian BKPSDM Kabupaten memiliki karakter dan kebutuhan sendiri – sendiri untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dan efektif. Berdasarkan observasi yang ada dilapangan gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokrasi, dimana pemimpin di lingkungan BKPSDM menerima masukan/saran/kritik dari ASN untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan tidak sungkan seorang pemimpin langsung menghampiri meja bawahan untuk berdiskusi dan bertukar pendapat dalam penyelesaian pekerjaan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik bisa dikatakan Baik dan tidak menimbulkan konflik yang mengganggu pekerjaan. Namun, ada beberapa situasi juga yang menggambarkan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otokratis, dimana kadangkala semua

perintah atasan adalah hal mutlak yang dianggap benar dan harus dilakukan tanpa menerima masukan bawahan, dalam kasus ini bawahan merasa takut dengan pemimpin. Gaya Kepemimpinan *Laizzes-fair* juga tampak di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik, dimana pemimpin bersifat pasif dan memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk berekspresi dan menghasilkan kinerja yang cepat, pemimpin percaya kepada bawahan yang dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Radjab *et al* (2023) menunjukkan bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat disiplin pegawai. Hariandja dalam Ratama (2022) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Matinni *et al* (2022) dalam jurnalnya juga menyimpulkan disiplin kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan ASN sebenarnya Pemerintah telah mengeluarkan regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemerintah Kabupaten Gresik juga telah menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 28 Tahun 2018 tentang Disiplin PNS di Lingkungan Kabupaten Gresik sebagai upaya peningkatan disiplin ASN di lingkungan Kabupaten Gresik. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa disiplin merupakan kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan,

dan perbuatan yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin.

BKPSDM Kabupaten Gresik dalam mengukur kehadiran pegawai sudah berbasis teknologi melalui aplikasi aplikasi *Prestige* (Presensi berbasis *Geotagging*) yang baru dikembangkan pada bulan agustus tahun 2022. Aplikasi *Prestige* hadir sebagai langkah menjawab permasalahan absensi pegawai pada masa pandemi covid 19 yang sudah tidak bisa dijawab menggunakan sistem absensi finger print atau scan wajah. Pembangunan aplikasi *prestige* juga didasari oleh tuntutan pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk mewujudkan *e-Governance* sehingga dapat meminimalisir terjadinya praktik korupsi dan kecurangan pada absensi pegawai. Melalui aplikasi *prestige* setiap ASN tetap bisa melakukan absensi dimana saja walaupun sedang bekerja di luar kantor (Dinas Luar atau *Work From Home*) sehingga memudahkan monitoring tingkat kehadiran ASN.

Berdasarkan hal di atas dan adanya fenomena *gap* yang terjadi antara tunjangan kinerja, gaya kepemimpinan, disiplin dan kinerja ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik serta adanya *research gap* antara variabel – variabel pada penelitian ini, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Yang Dimediasi Disiplin Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik”.

METODE

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimediasi oleh Gaya Kepemimpinan di lingkungan Badan

Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa populasi yang menjadi target adalah seluruh PNS BPSDM Kabupaten Gresik yang berjumlah 50 orang. Adapun teknis penentuan sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh *non-probability sampling*. Metode *non-probability sampling* menggunakan teknik sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Data

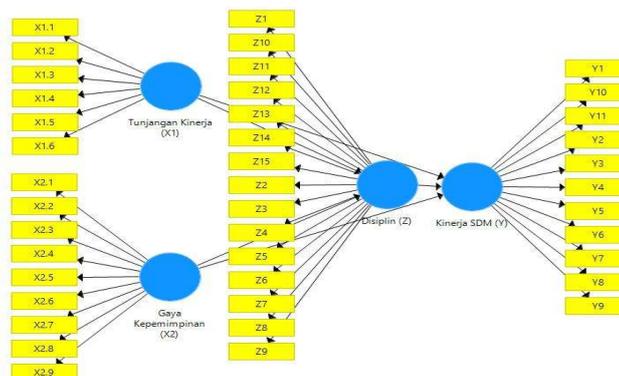
Primer pada penelitian ini meliputi data hasil penyebaran kuesioner pada responden, dimana responden yang dimaksud adalah ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Skema Model *Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-SmartPLS)*.

Pengujian hipotesa penelitian ini dilakukan dengan bantuan menggunakan *SEM-PLS* dengan membuat model yang bisa dianalisis pada program tersebut. Adapun Skema Model SEM-PLS penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Kerangka Konseptual
Sumber: Hasil olah data

Evaluasi Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Menurut Ghozali dan Latan (2020: 67) pengukuran *Outer Model* dilakukan melalui model pengukuran sebagai berikut:

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*).

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component*

score dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruksya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan pendapat lain menyatakan nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup (Latan & Ghozali, 2016).

Tabel 1. Nilai *Outer Loading* ke -1

	Tunjangan Kinerja (X ₁)	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Disiplin (Z)	Kinerja (Y)
X1.1	-0.230			
X1.2	0.868			

	Tunjangan Kinerja (X ₁)	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Disiplin (Z)	Kinerja (Y)
X1.3	0.761			
X1.4	0.921			
X1.5	0.818			
X1.6	0.782			
X2.1		0.798		
X2.2		0.802		
X2.3		0.732		
X2.4		0.767		
X2.5		0.859		
X2.6		0.814		
X2.7		0.767		
X2.8		0.758		
X2.9		0.790		
Z1			0.855	
Z2			0.776	
Z3			0.825	
Z4			0.805	
Z5			0.004	
Z6			0.895	
Z7			0.073	
Z8			0.884	
Z9			0.774	
Z10			0.830	
Z11			0.803	
Z12			0.744	
Z13			0.794	
Z14			0.759	
Z15			0.874	
Y1				0.837
Y2				0.891
Y3				0.810
Y4				0.785
Y5				0.873
Y6				0.825
Y7				0.855
Y8				0.804
Y9				0.894
Y10				0.780
Y11				0.903

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa terdapat item pertanyaan yang nilai outer loadingnya > 0,700, yaitu 1 item pertanyaan untuk variabel tunjangan kinerja yaitu X_{1.1}, dan 2 item pertanyaan untuk variabel

Disiplin Kinerja yaitu X_{2.5} dan X_{2.7}. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan tersebut tidak valid untuk dijadikan item pertanyaan.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading* Model Baru

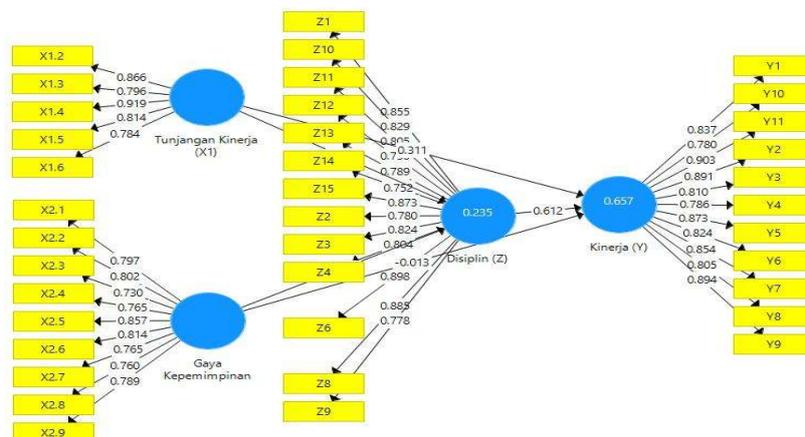
	Tunjangan Kinerja (X ₁)	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Disiplin (Z)	Kinerja (Y)
X1.2	0.866			
X1.3	0.796			
X1.4	0.919			
X1.5	0.814			
X1.6	0.784			
X2.1		0.797		
X2.2		0.802		
X2.3		0.730		
X2.4		0.765		

	Tunjangan Kinerja (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Disiplin (Z)	Kinerja (Y)
X2.5		0.857		
X2.6		0.814		
X2.7		0.765		
X2.8		0.760		
X2.9		0.789		
Z1			0.855	
Z2			0.780	
Z3			0.824	
Z4			0.804	
Z6			0.898	
Z8			0.885	
Z9			0.778	
Z10			0.829	
Z11			0.805	
Z12			0.750	
Z13			0.789	
Z14			0.752	
Z15			0.873	
Y1				0.837
Y2				0.891
Y3				0.810
Y4				0.786
Y5				0.873
Y6				0.824
Y7				0.854
Y8				0.805
Y9				0.894
Y10				0.780
Y11				0.903

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas konvergen model baru terhadap variabel tunjangan kinerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), Disiplin (Z), dan Kinerja ASN (Y) dengan model pengukuran reflektif diperoleh nilai *loading factor* dari masing - masing

indikator lebih dari 0,700 sehingga indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen. Dengan demikian indikator dinyatakan valid untuk penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4. Hasil Pengujian Outer Model

Sumber: Hasil olah data

Uji Validitas Diskriminan
(*Discriminant Validity*)

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) dari model pengukuran indikator bisa diamati pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Validitas ini berhubungan

dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Direkomendasikan skala pengukuran nilai loading lebih dari 0.700.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading* Validitas Diskriminan

	Tunjangan Kinerja (X1)_	Gaya Kepemimpinan (X2)	Disiplin (Z)	Kinerja (Y)
X1.2	0.866	-0.144	0.525	0.583
X1.3	0.796	-0.081	0.219	0.356
X1.4	0.919	-0.239	0.417	0.559
X1.5	0.814	-0.302	0.346	0.516
X1.6	0.784	-0.231	0.380	0.447
X2.1	-0.150	0.797	-0.064	-0.032
X2.2	-0.097	0.802	-0.193	-0.091
X2.3	-0.110	0.730	0.118	0.051
X2.4	-0.248	0.765	0.004	-0.076
X2.5	-0.334	0.857	-0.159	-0.225
X2.6	-0.099	0.814	-0.046	-0.240
X2.7	-0.097	0.765	-0.056	0.027
X2.8	-0.200	0.760	-0.272	-0.173
X2.9	-0.113	0.789	-0.026	-0.073
Z1	0.315	-0.261	0.855	0.570
Z2	0.305	-0.137	0.780	0.537
Z3	0.220	-0.189	0.824	0.548
Z4	0.373	-0.238	0.804	0.609
Z6	0.426	-0.153	0.898	0.673
Z8	0.421	-0.248	0.885	0.696
Z9	0.189	-0.154	0.778	0.480
Z10	0.578	-0.237	0.829	0.702
Z11	0.433	-0.158	0.805	0.576
Z12	0.472	-0.037	0.750	0.552
Z13	0.359	-0.217	0.789	0.738
Z14	0.337	-0.224	0.752	0.636
Z15	0.434	-0.126	0.873	0.672
Y1	0.611	-0.274	0.703	0.837
Y2	0.681	-0.199	0.631	0.891
Y3	0.525	-0.143	0.602	0.810
Y4	0.489	-0.211	0.639	0.786
Y5	0.523	-0.169	0.689	0.873
Y6	0.493	-0.087	0.614	0.824
Y7	0.512	-0.117	0.658	0.854
Y8	0.366	-0.333	0.592	0.805
Y9	0.438	-0.157	0.680	0.894
Y10	0.482	-0.272	0.525	0.780
Y11	0.424	-0.167	0.699	0.903

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan data Tabel 3 di atas diketahui bahwa setiap indikator variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang didapat, bisa dikatakan bahwa indikator - indikator yang dipakai pada penelitian ini sudah mempunyai nilai *Cross Loading* Uji

Validitas Diskriminan (*Discriminant validity*) yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati dari nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode yang lain yakni dengan mengamati nilai *Average Variant Extracted (AVE)*. Fornell & Larcker dalam (Latan & Ghozali, 2020) memberikan penjelasan bahwa

pengujian yang lain dilakukan guna mengetahui penilaian akan validitas dari konstruk melalui pengamatan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Model dinyatakan baik jika *Average*

Variance Extracted (AVE) setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,50.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
1	Tunjangan Kinerja (X ₁)	0.701
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0.62
3	Disiplin (Z)	0.67
4	Kinerja (Y)	0.71

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditunjukkan bahwasannya setiap variabel penelitian mempunyai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel sudah memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*) merupakan bagian yang

dipakai guna melakukan pengujian untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* jika mempunyai nilai > 0,7 (Latan & Ghozali, 2016).

Tabel 5. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
1	Tunjangan Kinerja (X ₁)	0.894	0.921
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0.942	0.936
3	Disiplin (Z)	0.959	0.963
4	Kinerja (Y)	0.959	0.964

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan data dalam Tabel 5 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* seluruh variabel penelitian > 0,7. Hasil tersebut dapat memperlihatkan bahwa setiap variabel sudah nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Model Struktural atau *Inner Model*.

Uji Path Coefficient

Ghozali & Latan (2020: 73) menjelaskan *coefficient determination* (*R-Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen dengan variabel endogen. Pengkategorian Uji *Path Coefficient* dilihat apabila nilai uji lebih dari 0,67 maka kategori Baik, jika hasilnya 0,33 - 0,67 tergolong kategori Sedang dan jika

hasilnya 0,19 – 0,33 tergolong kategori Lemah.

Tabel 6. Nilai Uji *Path Coefficient*

Konstruk	Original Sample (O)	Keterangan
Disiplin (Z) -> Kinerja ASN (Y)	0.612	Sedang
Gaya Kepemimpinan (X ₂) -> Disiplin (Z)	-0.119	Lemah
Gaya Kepemimpinan (X ₂) -> Kinerja (Y)	-0.013	Lemah
Tunjangan Kinerja (X ₁) -> Disiplin (Z)	0.442	Sedang
Tunjangan Kinerja (X ₁) -> Kinerja (Y)	0.311	Sedang

Sumber: Lampiran XII

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan angka yang positif dan hubungan yang negatif. Semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen tersebut.

Hubungan paling besar ditunjukkan pada hubungan Disiplin terhadap Kinerja ASN yaitu 0.612. Kemudian hubungan tunjangan kinerja

terhadap disiplin dengan nilai 0.442, selanjutnya hubungan tunjangan kinerja terhadap kinerja ASN dengan nilai 0.311. Kemudian hubungan negatif ditunjukkan oleh hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja dengan nilai -0.013 dan hubungan gaya kepemimpinan terhadap disiplin dengan nilai - 0,119.

Uji path Coefisien bisa dilihat dari nilai R² atau R-square. Suatu variabel memiliki daya penjelas yang baik apabila nilai koefisien determinasi >0.5 atau mendekati nilai 1.

Tabel 7. Nilai R-Square

No	Variabel	R-Square
1	Disiplin (Z)	0.235
2	Kinerja (Y)	0.657

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai R-Square variabel kinerja (Y) lebih besar daripada nilai variabel Disiplin (Z) sehingga dapat dinyatakan penelitian ini dapat dilanjutkan. Variabel disiplin memiliki nilai R-Square sebesar 0,235, Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi sebesar 23,5 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel Kinerja mempunyai nilai R-Square 0.657. Hal ini menunjukkan

bahwa tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 65.7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*) dengan Uji *Predictive Relevance (Q²)*

Nilai Q² > 0 menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik. Sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif.

Tabel 8. Nilai *Predictive Relevance* (Q^2)

No	Variabel	Q^2
1	Disiplin (Z)	0.139
2	Kinerja (Y)	0.440

Sumber: Lampiran XIV

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel disiplin dan kinerja memiliki nilai *Predictive Relevance* (Q^2) > 0, yaitu variabel Disiplin dengan nilai 0.139 dan variabel Kinerja dengan nilai 0.440.

Uji Hipotesa

Ghozali & Latan (2020: 147) menerangkan, uji hipotesis dilakukan

dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi p value = 0,05. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh. Tabel di bawah yakni hasil pengujian hipotesis yang didapatkan pada penelitian berikut menggunakan *inner model*.

Tabel 9. *T-Statistic* dan *P-Value*

H	Konstruksi	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1	Tunjangan Kinerja (X_1) -> Kinerja (Y)	0.311	2.006	0.045
2	Gaya Kepemimpinan (X_2) -> Kinerja (Y)	-0.013	0.118	0.906
3	Tunjangan Kinerja (X_1) -> Disiplin (Z)	0.442	3.211	0.001
4	Gaya Kepemimpinan (X_2) -> Disiplin (Z)	-0.119	0.465	0.642
5	Disiplin (Z) -> Kinerja (Y)	0.612	4.596	0
6	Tunjangan Kinerja (X_1) -> Disiplin (Z) -> Kinerja (Y)	0.271	1.978	0.048
7	Gaya Kepemimpinan (X_2) -> Disiplin (Z) -> Kinerja (Y)	-0.073	0.465	0.642

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 9 diatas bila dibandingkan antara T-statistik > T-tabel tingkat signifikansi *P-Value* = 0,05 dapat diketahui bahwa dari 7 hipotesa diatas yang dapat yang dapat diterima adalah sebanyak 4 hipotesa yaitu hipotesa 1, hipotesa 3, hipotesa 5, hipotesa 6 sedangkan hipotesa yang ditolak berjumlah 3 yaitu hipotesa 2, hipotesa 4 dan hipotesa 7.

H₁: Tunjangan Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN

Hasil *Original sample* antara pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.311 bernilai positif karena diatas nol di bawah satu. Nilai t statistik menunjukkan nilai lebih

tinggi dari t tabel (t stat > 1.960) yaitu 2.041 dan nilai *P-Values* yaitu 0,045 kurang dari < 0,05 sehingga dapat dinyatakan tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN, artinya semakin baik tunjangan kinerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin baiknya kinerja ASN. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

H₂: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN

Hasil *Original sample* antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0.311 bernilai

negatif karena di bawah satu. Nilai t statistik kurang dari t tabel ($t_{stat} > 1.960$) yaitu 0,118 dengan nilai P -Values lebih dari $< 0,05$ yaitu sebesar 0.906 sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin baik Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semakin baiknya kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesa kedua ditolak.

H₃: Tunjangan Kinerja Berpengaruh terhadap Disiplin

Hasil *Original sample* antara pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin adalah sebesar 0.442 bernilai positif karena diatas nol di bawah satu. Adapun Nilai t statistik menunjukkan nilai lebih tinggi dari t tabel ($t_{stat} > 1.960$) yaitu 3.211 dengan nilai P -Values kurang dari $< 0,05$ yaitu 0.001 sehingga dinyatakan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin ASN, artinya semakin baik tunjangan kinerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin baiknya disiplin. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke -3 dapat diterima.

H₄: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Disiplin

Hasil *Original sample* antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin adalah sebesar 0.119 bernilai negatif karena di bawah satu. Adapun Nilai t statistic menunjukkan kurang dari t tabel ($t_{stat} > 1.960$) yaitu 0,465 dengan nilai P -Values lebih dari $< 0,05$ yaitu sebesar 0.629 sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin. Semakin baik Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semakin baiknya disiplin. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesa ke- 4 ditolak.

H₅: Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN

Hasil *Original sample* antara pengaruh disiplin terhadap kinerja ASN adalah sebesar 0.612 bernilai positif karena diatas nol di bawah satu. Adapun Nilai t statistik menunjukkan nilai lebih tinggi dari t tabel ($t_{stat} > 1.960$) yaitu 4.596 dengan nilai P -Values kurang dari $< 0,05$ yaitu 0.000 sehingga dinyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN, artinya semakin baik disiplin akan berpengaruh signifikan terhadap semakin baiknya kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke -5 dapat diterima.

H₆: Tunjangan Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Yang Dimediasi Oleh Disiplin

Hasil *Original sample* antara pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh variabel disiplin adalah sebesar 0.271 bernilai positif karena diatas nol di bawah satu. Adapun Nilai t statistik menunjukkan nilai lebih tinggi dari t tabel ($t_{stat} > 1.960$) yaitu 1.978 dengan nilai P -Values kurang dari $< 0,05$ yaitu 0.048 sehingga dinyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh disiplin kerja, artinya semakin baik tunjang kinerja yang dimediasi disiplin akan berpengaruh signifikan terhadap semakin baiknya kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke -6 dapat diterima.

H₇: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja ASN yang Dimediasi oleh Disiplin.

Hasil *Original sample* antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja adalah sebesar 0.073 bernilai negatif karena di bawah satu. Adapun

Nilai t statistic menunjukkan kurang dari t tabel ($t_{stat} > 1.960$) yaitu 0,465 dengan nilai *P-Values* lebih dari $< 0,05$ yaitu sebesar 0.642 sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN yang dimediasi disiplin. Semakin baik Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semakinnya baiknya kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesa ke- 7 ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN;
2. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin;
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.
4. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin.
5. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN.
6. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin.
7. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh disiplin

DAFTAR PUSTAKA

Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.

Anisyar, AN., Sjahrudin H., Rusni, R., Pascawati, PNS (2021). *Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*. 6 (1); 73-85

Akbar, M., Yunus, M., & Syahribulan. (2022). *Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. Jurnal Administrasi Publik*. 8 (2)

Aziz, N., & Septianto, DP. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 2(2).

Bukit.P, Fakhrul, RM., & Rizki, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*. 4(2).

Fachrurazi et al . 2021. *Teori dan Konsep MSDM*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1),7683.

Fauziyah, H., Andean, RP. (2019). *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. 03 (04).

Gajah, IFS. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang*

- Hasundutan.Sumatera Selatan : Universitas Islam Negeri*
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0* (Edisi 2). Badan Penerbit.
- Hartini *et al.* (2021). *Prilaku Organisasi.Bandung : Widina Bhakti Persada.*
- Hendrayani & Hersa, VA. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.*
- Hulu, SK. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. Jurnal emba. 9 (4). Hal. 332-341*
- Iryani, Harry Y., & Lili, N. (2022). *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Of Management dan Bisnis.*
- Isnowati, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. 5 (2). 2614-3259*
- Juniarti, AT. & Putri, DG., (2021). *Faktor – Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. Jawa Tengah : CV. Pena Persada*
- Kumarawati R., Gede S., & Suyatna, Y., 2017. *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis. 4 (2). 63-75*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Matinni, N., & Astaridiah, S. (2021). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. Jurnal of Local Politic And Government Studie. Vol. 1 No. 2.*
- Rosalina. M, & Lela, NW. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis dan Manajemen, 10 (1).*
- Maufira, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengairan Kutacane. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan. 4(4).*
- Muthi'ah,M. *et, al.* (2022). *Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta Timur. Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi, 19.*
- Novantana, YD., Sri, L. 2022. *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 9(1).*
- Oktavia, M.&, Yusuf, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, 5 (3), Hal 229 – 236.*
- Putra, JS., Hendrayady A.,& Setiawan, R. (2021). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. Universitas Maritim Raja Ali Haji*
- Pahira S.H. & Rinaldy R.(2023). *Pentingnya Manajemen Sumber*

- Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Universitas Muhammadiyah Cirebon. COMSERVA (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat), 3(3), 810-817.*
- Perkasa, BY. (2023). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediator Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sanggau. EJME (Equator Jurnal Of Management and Enterprenership). 11(3).*
- Pramudita, EB. (2021). *Pengaruh Dasar Pemberian Tunjangan, Tingkat Disiplin, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sewon. Yogyakarta : Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.*
- Radjab, A., & Hari, M (2022) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. JPMI (jurnal Pelaporan Manajemen Indonesia), 4 (2) Hal. 153-164.*
- Rasyid, ONA. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1).*
- Ratama, Chosi. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujung Batu. Pekan Baru: Universitas Islam Riau.*
- Rini, YE., & Faradita Y. (2020). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Ditjen Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial RI. Universitas Nasional.*
- Saraswati, WS., & Misbahudin, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB.*
- Silaen, NR et al. 2021. *Kinerja Karyawan. Bandung : Widina Bhakti Persada.*
- Siregar, L ., Joharis, Lubis. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal teknologi Pendidikan, 11(2).*
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (E.Reguler (Ed.)). Alfabeta.*
- Surbakti, NY. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Universitas Quality Berastagi.*
- Sutrisman, Dudih (2021), *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa, Sumedang: Guepedia Publisher.*
- Sutrisno, Edy. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana*
- Syam, Akmad. 2018. *Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto. UIN Alauddin Makassar*
- Tahir, H. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Yume ; Journal of Management. (2)2.*

- Utari,DS., Sri, AR., Irwansyah,M. (2022). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. JISIPOL (Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Raja Haji) Stisipol Raja Haji Tanjungpinang* 4(1).
- Wattimury, M., Thomas, P., Gerrit, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon. Jurnal Manajemen dan Bisnis I (02)*, 49 -58.
- Winarti, C., Sulistiowati., & Titik, R. (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi Studi pada Puskesmas Sungai Raya Dalam dan Puskesmas Korpri. EJME (Equator Jurnal Of Management and Enterprenership)*,10(01), 017-027.
- Yanti R., Khusnul, F., & Fitri, AN. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2 (2).
- Yulianti., Reynilda., & Maryadi. (2023) *Pengaruh gaya kepemimpinan, Displin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Nobel Manejemen Reviu*. 246 -258.