Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 421-430
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2975
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi

Tofan Pratama Aprilianto[1], Sengguruh Nilowardono[2*]
[1-2]Universitas Narotama Surabaya, Indonesia
Email: tofan.aprilianto@student.narotama.ac.id[1], sengguruh@narotama.ac.id[2]

**Penulis Korespondensi: sengguruh@narotama.ac.id*

Abstract. *This study investigates the influence of remuneration, work motivation, and work discipline on employee performance both individually and collectively while also identifying the variable with the greatest predictive power. A quantitative descriptive design was applied to a workforce of 488 employees at a state polytechnic in Surabaya. Using the Slovin formula at a 10% error margin, 83 respondents were drawn via random sampling and surveyed with a five-point Likert questionnaire. Multiple linear regression processed through SPSS yielded the following outcomes: remuneration exerted the strongest partial effect (t = 4.539, sig. = 0.000), followed by work motivation (t = 3.479, sig. = 0.001) and work discipline (t = 3.171, sig. = 0.002). Jointly, the three predictors significantly explained 51.8% of the variance in employee performance (F = 28.288, sig. = 0.000). Remuneration proved dominant (β = 0.388), underscoring that equitable, performance-linked compensation is a pivotal lever for elevating workforce commitment and productivity in vocational higher education.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Management; Remuneration; Work Discipline; Work Motivation.*

Abstrak. Studi ini mengkaji pengaruh remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama sekaligus mengidentifikasi variabel yang memiliki kontribusi paling besar. Rancangan penelitian bersifat deskriptif kuantitatif dengan subjek 488 pegawai salah satu politeknik negeri di Surabaya. Melalui rumus Slovin pada toleransi kesalahan 10%, diperoleh 83 responden dengan teknik random sampling dan instrumen kuesioner skala Likert lima poin. Analisis regresi linier berganda berbasis SPSS menghasilkan temuan: remunerasi memberikan pengaruh parsial terkuat (t = 4,539; sig. = 0,000), disusul motivasi kerja (t = 3,479; sig. = 0,001) dan disiplin kerja (t = 3,171; sig. = 0,002). Secara bersama-sama, ketiga prediktor mampu menjelaskan 51,8% variasi kinerja pegawai (F = 28,288; sig. = 0,000). Remunerasi terbukti dominan (β = 0,388), yang menggarisbawahi bahwa kompensasi yang adil dan berbasis capaian merupakan faktor kunci dalam mendorong komitmen dan produktivitas tenaga kependidikan pada perguruan tinggi vokasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Remunerasi.

1. LATAR BELAKANG

Tuntutan terhadap peningkatan mutu layanan di sektor pendidikan tinggi vokasi mendorong setiap organisasi untuk membenahi pengelolaan sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Kinerja tenaga kependidikan menjadi penentu utama apakah lembaga mampu merealisasikan visinya mulai dari kualitas pembelajaran hingga pelayanan administrasi yang responsif. Di tengah derasnya perkembangan industri 4.0, institusi vokasi dituntut tidak sekadar menghasilkan lulusan yang cakap secara teknis, tetapi juga memiliki SDM internal yang adaptif dan berorientasi pada hasil.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa capaian kinerja antar pegawai masih bervariasi baik dari aspek volume pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, maupun standar mutu output. Kesenjangan ini secara langsung berpengaruh pada kelancaran proses akademik dan

Naskah Masuk: 28 Agustus 2026; Revisi: 24 September 2026; Diterima: 15 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

efektivitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Ketika performa pegawai tidak optimal, dampaknya merambat ke mutu layanan, kepuasan mahasiswa, serta reputasi institusi di mata pemangku kepentingan.

Berbagai kajian empiris mengonfirmasi bahwa kinerja pegawai bersifat multifaktorial. Faktor remunerasi terbukti signifikan dalam penelitian Basri dkk. (2025), Emmanuel dan Shamirah (2025), Nugroho dan Sutoro (2021), serta Pratama dkk. (2024). Dari sisi motivasi kerja, relevansinya dikuatkan oleh temuan Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari et al. (2017), Suparman et al. (2021), dan Kuswati (2020). Sementara itu, peran disiplin kerja dikonfirmasi oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian dkk. (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), serta Husain (2018). Kendati demikian, sejumlah studi menunjukkan hasil yang berbeda: Pangestuti dan Achmad (2024) maupun Putra (2020) gagal membuktikan pengaruh remunerasi; Mona dan Kurniawan (2022) tidak menemukan pengaruh motivasi; dan Irawan dkk. (2021) mendapati disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Inkonsistensi temuan di atas menciptakan celah penelitian yang perlu dijawab, khususnya dalam konteks institusi pendidikan tinggi vokasi di Indonesia. Penelitian ini dirancang untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial, simultan, maupun dominan terhadap kinerja pegawai pada salah satu politeknik negeri di Surabaya.

2. KAJIAN TEORITIS

Remunerasi

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, remunerasi merujuk pada keseluruhan imbalan finansial yang diterima pegawai sebagai timbal balik atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Teja dkk., 2017). Nasution (2019) merinci bahwa komponen remunerasi mencakup gaji pokok, berbagai jenis tunjangan, honorarium, insentif berbasis kinerja, serta perlindungan sosial seperti asuransi kesehatan dan pensiun. Sistem remunerasi yang dirancang dengan memperhatikan asas keadilan internal dan daya saing eksternal akan mampu mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Apriyanti (2018) menetapkan tiga indikator utama pengukuran remunerasi, yakni: kesesuaian gaji dan tunjangan dengan beban kerja, kecukupan program perlindungan kesehatan dan pensiun, serta keterbukaan mekanisme kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipahami sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu, yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Sondang (2018) menggambarkannya sebagai energi yang membuat seseorang bersedia mencurahkan kapasitas terbaiknya demi keberhasilan organisasi, sedangkan Handoko (2020) menekankan bahwa dorongan ini bersumber dari kebutuhan, harapan, atau target pribadi. Landasan teoritis yang relevan mencakup Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa individu termotivasi ketika kebutuhan dari fisiologis hingga aktualisasi diri terpenuhi, serta Teori Dua Faktor Herzberg (1959), yang membedakan antara faktor pemeliharaan (hygiene) dan motivator sejati seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang. Syahyuti (2010) merumuskan tiga indikator motivasi kerja: dorongan mencapai target, inisiatif dari dalam diri maupun dukungan organisasi, dan rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai internalisasi nilai-nilai kepatuhan yang mendorong pegawai untuk secara konsisten mengikuti aturan, prosedur, dan standar yang berlaku dalam organisasi. Prijodarminto (2018) menegaskan bahwa disiplin tumbuh dari proses pembentukan perilaku yang mencerminkan ketaatan, kesetiaan, dan keteraturan. Hasibuan (2020) menambahkan dimensi kesadaran: pegawai yang disiplin bukan sekadar patuh karena tekanan, melainkan karena memahami manfaat ketaatan bagi dirinya dan organisasi. Goal Setting Theory dari Locke dan Latham (1990) menegaskan bahwa komitmen individu terhadap target dan prosedur kerja merupakan prasyarat utama pencapaian kinerja optimal. Sutrisno (2016) mengukur disiplin kerja melalui lima indikator: kepatuhan terhadap jam kerja, ketundukan pada regulasi institusi, pemenuhan standar perilaku kerja, keselarasan dengan prosedur operasional baku, serta responsivitas terhadap arahan pimpinan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mencerminkan derajat keberhasilan seorang individu dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2019) mendefinisikannya sebagai output kerja baik kuantitatif maupun kualitatif yang dapat diukur dan dievaluasi. Rivai (2019) memandang kinerja sebagai manifestasi nyata dari peran yang diemban setiap individu, bukan sekadar niat atau potensi. Gomes (2018) mengoperasionalisasikan kinerja pegawai melalui lima dimensi: mutu hasil pekerjaan, volume output yang dihasilkan, penguasaan kompetensi teknis, kapasitas inovatif, serta kepatuhan terhadap tata tertib organisasi.

Hipotesis Penelitian

Bertolak dari kerangka teori dan sintesis empiris di atas, penelitian ini merumuskan lima hipotesis:

H1: Remunerasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H4: Remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H5: Remunerasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpijak pada paradigma kuantitatif dengan desain deskriptif-eksplanatori. Unit analisis adalah pegawai pada salah satu politeknik negeri di Surabaya yang berjumlah 488 orang. Penentuan ukuran sampel mengacu pada formula Slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10%, menghasilkan sampel minimal 83 responden yang dipilih melalui prosedur random sampling.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup dengan skala penilaian Likert lima tingkat (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Tiga konstruk bebas yang dioperasionalisasikan adalah remunerasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), dengan kinerja pegawai (Y) sebagai konstruk terikat. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat SPSS, dengan model matematis: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Prosedur pengujian mencakup verifikasi instrumen (validitas Pearson dan reliabilitas Cronbach Alpha), pemenuhan asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, bebas multikolinieritas, dan homoskedastisitas Spearman Rho), pengujian hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), analisis koefisien determinasi (R^2), serta identifikasi variabel dominan melalui koefisien Beta terstandarisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Gambaran demografis responden menunjukkan dominasi pegawai laki-laki dengan rentang usia 31–40 tahun, tingkat pendidikan sarjana (S1), dan masa kerja yang telah melampaui satu dekade. Komposisi ini mengindikasikan kelompok pegawai yang telah

memiliki pemahaman mendalam tentang sistem kerja institusi, sehingga penilaiannya terhadap kondisi remunerasi, motivasi, dan disiplin cenderung akurat dan representatif.

Gambaran Umum Variabel

Secara deskriptif, variabel Remunerasi berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 4,06. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing mencatatkan rata-rata 3,93 dan 3,94 keduanya juga dalam kategori tinggi. Kinerja Pegawai memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,35 (kategori sangat tinggi). Indikator yang memerlukan perhatian khusus adalah promosi jabatan pada dimensi Remunerasi (rata-rata 3,78), tanggung jawab pada dimensi Motivasi Kerja (rata-rata 3,67), serta kepatuhan terhadap arahan pimpinan pada dimensi Disiplin Kerja (rata-rata 3,72).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	r Pearson	Sig.	Keterangan
Remunerasi	X1.1	0,749	0,000	Valid
	X1.2	0,894	0,000	Valid
	X1.3	0,850	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,888	0,000	Valid
	X2.2	0,865	0,000	Valid
	X2.3	0,866	0,000	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,815	0,000	Valid
	X3.2	0,726	0,000	Valid
	X3.3	0,789	0,000	Valid
	X3.4	0,802	0,000	Valid
	X3.5	0,788	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,780	0,000	Valid
	Y.2	0,838	0,000	Valid
	Y.3	0,841	0,000	Valid
	Y.4	0,769	0,000	Valid
	Y.5	0,721	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2026

Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh butir pernyataan dari keempat variabel telah memenuhi syarat validitas, ditandai dengan nilai signifikansi korelasi Pearson (Sig. 2-tailed) = 0,000 pada setiap item, jauh di bawah ambang 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Remunerasi	0,775	3	Reliabel
Motivasi Kerja	0,843	3	Reliabel
Disiplin Kerja	0,841	5	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,843	5	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2026

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berada antara 0,775 hingga 0,843 melampaui nilai kritis 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan pengukurannya konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji	Parameter	Hasil	Simpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Sig. = 0,200	Berdistribusi Normal
Multikolinieritas	VIF Remunerasi	1,198 (Tol. = 0,835)	Bebas Multikolinieritas
	VIF Motivasi Kerja	1,184 (Tol. = 0,844)	Bebas Multikolinieritas
	VIF Disiplin Kerja	1,245 (Tol. = 0,803)	Bebas Multikolinieritas
Heteroskedastisitas	Spearman Rho – Remunerasi	Sig. = 0,750	Homoskedastis
	Spearman Rho – Motivasi Kerja	Sig. = 0,994	Homoskedastis
	Spearman Rho – Disiplin Kerja	Sig. = 0,807	Homoskedastis

Sumber: Olah data SPSS 2026

Ketiga prasyarat asumsi klasik terpenuhi: residual berdistribusi normal (Sig. KS = 0,200 > 0,05), tidak ada multikolinieritas antar prediktor (VIF < 10 dan Tolerance > 0,1), serta varians residual bersifat homogen (seluruh Sig. Spearman Rho > 0,05). Model regresi karenanya dinyatakan layak untuk inferensi statistik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t.

Variabel	B (Unstd.)	Beta (Std.)	t	Sig.
(Constant)	4,607	—	—	—
Remunerasi (X1)	0,581	0,388	4,539	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,418	0,296	3,479	0,001
Disiplin Kerja (X3)	0,262	0,276	3,171	0,002

Sumber: Perhitungan SPSS 2026

Tabel 5. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi.

Parameter	Nilai
F hitung	28,288
Sig. F	0,000
R Square	0,518 (51,8%)
Adjusted R Square	0,500 (50,0%)

Sumber: Perhitungan SPSS 2026

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 4{,}607 + 0{,}581X_1 + 0{,}418X_2 + 0{,}262X_3$, yang menegaskan arah positif dari ketiga prediktor terhadap kinerja pegawai. Artinya, perbaikan pada masing-masing variabel bebas dengan variabel lain dikendalikan akan searah dengan peningkatan kinerja.

H1 – Remunerasi: Nilai t = 4,539 (sig. = 0,000 < 0,05) membuktikan pengaruh parsial yang positif dan signifikan. Temuan ini selaras dengan Expectancy Theory (Vroom, 1964): pegawai akan meningkatkan usahanya ketika meyakini bahwa kinerja yang baik akan diiringi penghargaan finansial yang proporsional. Sistem remunerasi yang adil mencakup gaji, tunjangan, serta jaminan karier terbukti menjadi katalis yang mendorong komitmen dan

produktivitas. Hasil ini searah dengan studi Basri dkk. (2025), Emmanuel dan Shamirah (2025), Nugroho dan Sutoro (2021), serta Pratama dkk. (2024).

H2 – Motivasi Kerja: Nilai t = 3,479 (sig. = 0,001 < 0,05) mengonfirmasi pengaruh parsial yang signifikan. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan lebih efisien, lebih mampu menghadapi tekanan kerja, dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan institusi. Temuan ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) dan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), serta konsisten dengan hasil penelitian Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari et al. (2017), dan Kuswati (2020).

H3 – Disiplin Kerja: Nilai t = 3,171 (sig. = 0,002 < 0,05) memvalidasi pengaruh parsial yang positif dan signifikan. Pegawai yang disiplin dalam hal ketaatan waktu, SOP, maupun arahan pimpinan—mampu menjaga konsistensi output dan meminimalkan kesalahan kerja. Hal ini berkesesuaian dengan Goal Setting Theory (Locke dan Latham, 1990) dan dikuatkan oleh temuan Astuti dan Amalah (2018), Jeffrey dan Soleman (2017), serta Husain (2018).

H4 – Pengaruh Simultan: F hitung sebesar 28,288 (sig. = 0,000 < 0,05) menegaskan bahwa ketiga variabel secara kolektif membentuk kinerja pegawai. Nilai Adjusted R^2 = 0,500 menunjukkan model mampu menjelaskan separuh variasi kinerja; separuh sisanya ditentukan oleh faktor di luar model. Perspektif Systems Theory menegaskan bahwa remunerasi, motivasi, dan disiplin merupakan subsistem yang saling melengkapi: kompensasi sebagai stimulus eksternal, motivasi sebagai penggerak internal, dan disiplin sebagai mekanisme kendali.

H5 – Variabel Dominan: Koefisien Beta tertinggi dimiliki remunerasi (β = 0,388), mengalahkan motivasi kerja (β = 0,296) dan disiplin kerja (β = 0,276). Dominannya remunerasi mencerminkan logika Equity Theory Adams (1965): persepsi keadilan imbalan secara langsung membentuk kualitas kontribusi pegawai. Ketika pegawai memandang kompensasi yang diterima setimpal dengan beban kerja, loyalitas dan produktivitas meningkat. Temuan ini memperkuat hasil Ruktipriangga dkk. (2022) yang menemukan remunerasi sebagai prediktor dominan kinerja pegawai di institusi pemerintah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, diperoleh lima simpulan: (1) Remunerasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (t = 4,539; sig. = 0,000), mengindikasikan bahwa perbaikan sistem imbalan finansial akan mendorong peningkatan kinerja. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (t = 3,479; sig. = 0,001), menunjukkan bahwa pegawai yang terdorong secara internal maupun

eksternal akan berkinerja lebih baik. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (t = 3,171; sig. = 0,002), membuktikan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur berdampak nyata pada kualitas hasil kerja. (4) Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F = 28,288; sig. = 0,000) dengan daya jelas sebesar 51,8%, menegaskan pentingnya pendekatan SDM yang terintegrasi. (5) Remunerasi merupakan prediktor paling dominan (β = 0,388), yang berarti perbaikan sistem kompensasi memberikan dampak terbesar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan kedua variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, tiga rekomendasi diajukan. Pertama, institusi perlu mereformasi sistem remunerasi dengan mengkaji ulang kesesuaian gaji terhadap beban kerja, memperluas cakupan program kesehatan dan pensiun, serta membangun mekanisme promosi yang transparan dan berbasis kinerja objektif. Kedua, penguatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui penetapan sasaran kerja yang terukur, pemberian penghargaan atas prestasi, serta program coaching yang memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas. Ketiga, penegakan disiplin kerja perlu diperkuat melalui komunikasi instruksi yang lebih terstruktur dan pengawasan pelaksanaan yang konsisten, khususnya pada aspek kepatuhan terhadap arahan pimpinan yang mencatatkan skor terendah. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas model dengan memasukkan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi non-finansial guna memperoleh peta faktor penentu kinerja yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.

Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, *10*(2), 119–127.

Apriyanti, D. (2018). *Pengaruh remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai* [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].

Astuti, R. P. F., & Amalah, N. (2018). Effect of work discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review, 1*(2).

Basri, S., et al. (2025). The effect of remuneration and motivation on employee performance at State University of Makassar. *Klasikal: Journal of Education, Language Teaching and Science, 7*(3).

Emmanuel, A., & Shamirah, B. (2025). The effect of remuneration on employee performance in Bukedea District Local Government. *Metropolitan Journal of Business & Economics, 4*(11).

Ghaffari, S., et al. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 11*(4).

Gomes, F. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi terjemahan). Andi Offset.

Handoko, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Husain, B. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 1*(1).

Iptian, R., et al. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7*(8).

Irawan, D., et al. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1*(3), 176–185.

Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of the National Resilience Institute of the Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management, 6*(8).

Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal, 3*(2).

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Mona, & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, 14*(1).

Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Panca Budi, 7*(1), 72–81.

Nugroho, A., & Sutoro, M. (2021). The effect of remuneration on employee performance at PT. BNI Syariah Bintaro Branch Office. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9*(2).

Pangestuti, E., & Achmad, N. (2024). Pengaruh remunerasi kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.

Pratama, R. Y. A., et al. (2024). The effect of remuneration, time management, on employee performance through organizational citizenship behaviour as intervening. *International Journal of Economics, 3*(2).

Prijodarminto, S. (2018). *Disiplin kiat menuju sukses*. Pradnya Paramita.

Putra, E. T. (2020). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja di Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Kelas IIB Pasaman. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8*(3).

Rivai, V. Z. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). PT Rajagrafindo.

Ruktipriangga, et al. (2022). Pengaruh remunerasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Dompu.

Sondang, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suparman, et al. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen, 9*(1).

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-8). Prenada Media Group.

Syahyuti. (2010). *Definisi variabel, indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial*. Bina Rena Pariwara.

Teja, S. G. B. H., et al. (2017). *Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan* [Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta].

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.