

Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar

Rivandi Julidi^{1*}, Agus Sutardjo², Novi Yanti³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: juliadirivandi1995@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui riset lapangan dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data meliputi dokumentasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Data yang digunakan bersifat kuantitatif dan berasal dari sumber primer. Populasi penelitian terdiri dari 56 pegawai ASN di Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar, dengan sampel sebanyak 55 pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Begitu pula, semangat kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, remunerasi dan semangat kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi variabel independen, yaitu remunerasi dan semangat kerja, terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 0,50 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan setengah dari variasi kinerja pegawai, sementara 50% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan variabel lainnya.

Kata kunci: Remunerasi, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract: This study aims to analyze the effect of remuneration and work spirit on employee performance at the Tanah Datar District Attorney's Office. The approach used in this study is quantitative, with data collection methods through field research and literature studies. Data collection techniques include documentation, interviews, and distributing questionnaires. The data used are quantitative and come from primary sources. The study population consisted of 56 ASN employees at the Tanah Datar District Attorney's Office, with a sample of 55 employees selected using purposive sampling techniques. Data analysis was carried out using multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing with t-test and F-test. The results of the study indicate that partially, remuneration has a positive and significant effect on employee performance at the Tanah Datar District Attorney's Office. Likewise, work spirit also partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, remuneration and work spirit together have a significant effect on employee performance. The contribution of the independent variables, namely remuneration and work spirit, to the dependent variable of employee performance is

0.50 or 50%. This shows that these two variables are able to explain half of the variation in employee performance, while the remaining 50% is influenced by other factors such as organizational culture, leadership style, work environment, work stress, and other variables.

Keywords: *Remuneration, Work Spirit, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2019) kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan serta perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Untuk mendorong peningkatan kinerja, organisasi perlu menjamin kesejahteraan pegawai agar produktivitas dan efektivitas kerja meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja yang baik tidak hanya mendukung keberhasilan organisasi, tetapi juga berdampak positif terhadap kesejahteraan pegawai itu sendiri.

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah pemberlakuan kebijakan remunerasi di kalangan aparatur negara. Remunerasi merupakan bagian penting dari kebijakan Reformasi Birokrasi dan berasal dari komitmen pemerintah untuk mencapai pemerintahan yang bersih dan baik (*clean and good governance*). Tujuan utama pemberian remunerasi di lingkungan kejaksan adalah untuk meningkatkan pelayanan hukum kepada masyarakat dan menumbuhkan kesadaran hukum. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 79/PMK.05/2007, remunerasi mencakup berbagai bentuk kompensasi seperti honorarium, tunjangan, insentif, bonus atas kinerja, pesangon, serta dana pensiun.

Selain remunerasi, semangat kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Agussalim. M, 2023) Semangat kerja adalah perasaan seseorang yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan untuk mengerjakan dengan lebih giat dan lebih baik, serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Khaeruman, 2021) Semangat kerja dapat diukur melalui absensi pegawai, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya.

Semangat kerja yang tinggi tercermin dari antusiasme, kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi yang kuat dalam mencapai target organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi umumnya lebih kreatif, produktif, dan memberikan berkontribusi optimal. Pengukuran semangat kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator seperti kehadiran, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab.

Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja merupakan hal yang esensial bagi para pemimpin organisasi, karena semangat kerja memiliki implikasi langsung terhadap produktivitas dan optimalisasi potensi karyawan. Agar semangat kerja dapat mencapai tingkat yang optimal, diperlukan kesiapan dan komitmen dari karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin. Menurut (Nitsemito, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu Upah yang rendah, Lingkungan kerja yang buruk, Kurangnya Kedisiplinan, dan Kurangnya informasi.

Kejaksan Negeri Tanah Datar, sebagai lembaga penegak hukum di wilayah Sumatera Barat, memegang peran penting dalam menjaga keadilan dan hukum. Namun, berdasarkan data kinerja tahun 2023, Kejaksan Negeri Tanah Datar menunjukkan performa yang belum optimal jika dibandingkan dengan kejaksan negeri lainnya di bawah naungan Kejaksan Tinggi Sumatera Barat. Kondisi ini menjadi sorotan serius karena masyarakat semakin menuntut layanan hukum yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahun 2023 terhadap seluruh satuan kerja di bawah naungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat, Kejaksaan Negeri Tanah Datar menempati posisi terbawah, yakni peringkat ke-22 dari total 22 satuan kerja yang dinilai. Penilaian ini meliputi dua aspek, yaitu administrasi dan teknis. Aspek administrasi menitikberatkan pada kecepatan dan ketepatan dalam pelaporan, sedangkan aspek teknis melihat akurasi dan validitas data dalam laporan tersebut.

Kinerja Kejaksaan Negeri Tanah Datar yang kurang maksimal juga tercermin dalam laporan kinerja tahun 2023, di mana banyak target yang tercantum dalam perjanjian kinerja tidak dapat tercapai secara menyeluruh. Lebih jelasnya seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Laporan Kinerja Kejaksaan Negeri Tanah Datar Tahun 2023

NO.	BIDANG	INDIKATOR	TARGET	REALISASI
1	Pembinaan	Aparat kejaksaan Republik Indonesia di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Tanah Datar yang memiliki sertifikat Kompetensi dan/ atau keahlian	15 Orang	5 Orang
		Persentase capaian realisasi anggaran yang dikelola sesuai dengan ketentuan Sistem Akuntabilitas Pemerintahan (SAP)	100 %	99,28%
		Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan Kejaksaan Negeri Tanah Datar	100 %	88 %
2	Pidana Umum	Persentase perkara tindak pidana umum yang terbukti secara sah berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap	220 Perkara	119 Perkara
3	Pidana Khusus	Persentase perkara tindak pidana khusus yang terbukti berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap	2 Perkara	0 Perkara
4	Perdata dan TUN	Jumlah perkara Perdata dan Tata Usaha Negara yang berhasil diselesaikan oleh Kejaksaan Negeri Tanah Datar	1 perkara	1 Perkara
5	Intelejen	Persentase keberhasilan pelaksanaan operasi intelijen yustisial dalam mengantisipasi ancaman, gangguan, hambatan, dan tantangan di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Tanah Datar	2 Operasi	1 Operasi
6	PB3R	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan hukum yang diberikan	100 %	75 %
		Penyelesaian administrasi terkait barang bukti dan barang hasil rampasan	1245 Barang Bukti	925 Barang Bukti

Sumber: Sub bagian pembinaan (2023)

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kejaksaan Negeri Tanah Datar masih berada pada tingkat yang belum optimal. Dari enam bidang yang menjadi ruang lingkup tugas institusi tersebut, hanya bidang Perdata dan TUN yang berhasil memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

Kinerja yang kurang optimal tersebut diduga berkorelasi dengan sistem remunerasi yang saat ini diterapkan, yang belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sistem remunerasi yang berlaku di lingkungan Pegawai Negeri

Sipil selama ini dinilai belum mampu menciptakan rasa keadilan dan kesejahteraan secara menyeluruh bagi seluruh aparatur.

Ketentuan dalam sistem remunerasi tersebut belum sepenuhnya mengakomodasi prinsip keadilan internal (*internal equity*) maupun keadilan eksternal (*external equity*), meskipun dari sisi kuantitas terdapat peningkatan dibandingkan dengan kondisi sebelum pemberlakuan sistem ini.

Praktek penentuan besaran remunerasi salah satu nya tunjangan kinerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar saat ini mengutamakan pada faktor lama bekerja dan tidak terdapat bukti yang jelas antara kinerja individu dengan jumlah tunjangan kinerja serta belum adanya “reward and punishment” pada sistem remunerasi ini. Berikut adalah besaran tunjangan kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Tabel 2. Gaji Pokok dan Tunjangan Kinerja Kejaksaan Negeri Tanah Datar 2023

Pangkat / Jabatan	Golongan Ruang	Gaji Pokok	Tunjangan Kinerja	Kelas Jabatan
Jaksa Madya Kajari Tanah Datar	IV/A	4.483.100	10.936.000	13
Madya Wira Kasubag pembinaan	III/C	3.645.200	5.979.200	10
Jaksa Muda Kasi Intelejen	III/D	3.919.100	5.979.200	10
Jaksa Pratama Kasi Pidana Umum	III/C	3.845.000	5.979.200	10
Jaksa Muda Kasi Pidsus	III/D	3.919.100	5.979.200	10
Jaksa Muda Kasi Datun	III/D	3.919.100	5.979.200	10
Jaksa Muda Kasi PB3R	III/D	3.919.100	5.979.200	10

Sumber: Sub bagian pembinaan (2023)

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 2, dapat diidentifikasi bahwa mekanisme penetapan besaran tunjangan kinerja di lingkungan Kejaksaan Negeri Tanah Datar masih berorientasi pada aspek senioritas, tanpa disertai parameter yang objektif dan terukur yang mengaitkan antara kinerja individu dengan peningkatan gaji maupun tunjangan kinerja yang diterima. Padahal, sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, tunjangan kinerja seyogianya dimaksudkan sebagai instrumen strategis untuk mendorong peningkatan kinerja, integritas, profesionalisme, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, besaran tunjangan kinerja perlu bersifat fleksibel dan proporsional, disesuaikan dengan pencapaian kinerja masing-masing individu.

Berdasarkan Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Pembinaan dan beberapa pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar, tidak terdapat penambahan remunerasi yang diterima apabila kinerja yang mereka hasilkan dinilai baik, hal yang sama juga berlaku apabila kinerja pegawai dinilai kurang baik. Jumlah remunerasi yang diterima hanya akan berkurang apabila aspek kedisiplinan yang diukur dari tingkat absensi tidak pada porsinya. Hal ini berakibat pada kurangnya stimulus pegawai untuk berprestasi lebih.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia, diketahui bahwa peraturan tersebut hanya mengatur tata cara serta kondisi yang dapat mengakibatkan pengurangan tunjangan kinerja. Namun demikian, tidak terdapat ketentuan yang secara eksplisit menjelaskan dasar

perhitungan besaran tunjangan kinerja. Padahal, aspek tersebut telah diamanatkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2008.

Hal ini menyebabkan pegawai tidak mengetahui bagaimana cara penghitungan dalam pemberian Remunerasi yang berakibat tidak adanya efek stimulus kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pada Peraturan Jaksa Agung Nomor Kep-150/A/J.A/07/2011 tentang Penetapan Kelas Jabatan Fungsional Pegawai di Lingkungan Kejaksaan juga tidak diatur secara detail dasar penentuan kelas jabatan, hal ini terlihat dari timpangnya kelas jabatan yang dirasakan pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar, dimana pegawai yang menjabat sebagai Penjaga Tahanan dan pegawai yang menjabat sebagai pengelola data perkara, memiliki kelas jabatan yang sama, yaitu kelas 6. Padahal beban kerja dan resiko yang dirasakan jauh berbeda, Penjaga Tahanan jauh lebih beresiko dibanding pegawai dengan kelas jabatan 6 yang lain, bahkan nyawa menjadi tantangan dari seorang Penjaga Tahanan namun remunerasi yang diterima sama atau disama ratakan.

Sistem remunerasi yang semata-mata berbasis pada kelas jabatan dan tingkat kehadiran menciptakan ketidakadilan, di mana pegawai dengan kontribusi kinerja yang biasa saja tetap dapat menerima remunerasi tinggi hanya karena menempati jabatan tertentu. Kondisi ini dapat menimbulkan konflik internal dan keluhan di antara para pegawai, yang akhirnya akan mengakibatkan penurunan motivasi serta semangat kerja dalam upaya mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

Selain persoalan sistem remunerasi, rendahnya semangat kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan berbagai indikasi lemahnya semangat kerja, seperti penyelesaian tugas yang bersifat asal-asalan, keterlambatan dalam penyerahan hasil pekerjaan, kemampuan teknis yang rendah, kurangnya kesiapan dalam menghadapi tugas mendesak, lemahnya kerja sama tim, rendahnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta minimnya inisiatif dalam bekerja. Kondisi ini mencerminkan perlunya intervensi yang lebih serius dalam aspek manajerial, terutama dalam hal motivasi, penghargaan berbasis kinerja, dan pengembangan kapasitas pegawai.

Masalah lain berkenaan dengan semangat kerja terlihat pada tabel 3 berikut:

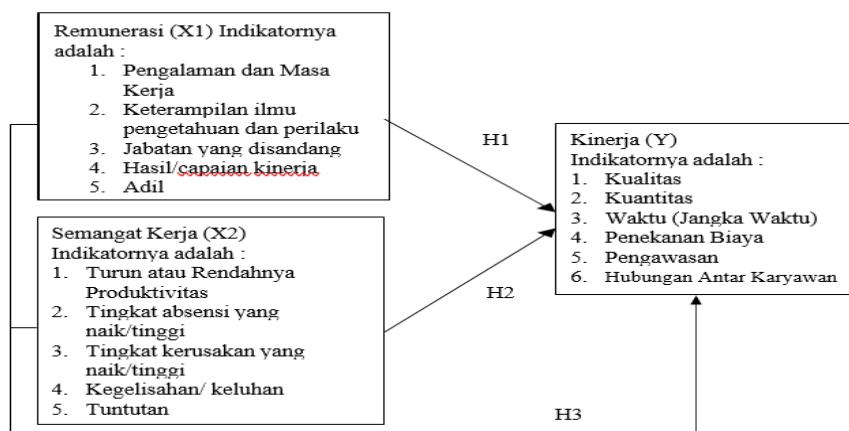
Tabel 3. Data keterlambatan Pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar tahun 2023					
No.	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Terlambat	Persentase
1	Januari	22	42	9	21,4
2	Februari	20	42	7	16,6
3	Maret	19	42	8	19,04
4	April	19	42	11	26,19
5	Mei	20	42	9	21,42
6	Juni	19	42	13	30,95
7	Juli	23	42	14	33,3
8	Agustus	22	42	4	9,52
9	September	20	42	11	26,19
10	Oktober	23	42	14	33,3
11	November	21	42	5	11,9
12	Desember	21	42	2	4,76

Sumber: Sub bagian pembinaan (2023)

Berdasarkan tabel 3 terlihat tingkat keterlambatan pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar pada tahun 2023 pada periode Januari - Desember terlihat keterlambatan yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni sebesar 22%, dan terendah pada bulan Desember sebesar 4,76%. Sedangkan tingkat keterlambatan yang disyaratkan pada pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar adalah sebesar 0% (Sub Bagian Pembinaan 2023).

Dari latar belakang masalah dan teori yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1. Apakah Remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksan Negeri Tanah Datar?. 2. Apakah Semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksan Negeri Tanah Datar?. 3. Apakah Remunerasi dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksan Negeri Tanah Datar?.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dibuat seperti gambar berikut ini.



Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Di duga Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksan Negeri Tanah Datar.
2. Di duga Semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksan Negeri Tanah Datar.
3. Di duga Remunerasi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksan Negeri Tanah Datar.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja Kejaksan Negeri Tanah Datar. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup penelitian lapangan (Field Research) dan studi literatur (Library Research). Untuk memperoleh data yang valid dan relevan serta memastikan tercapainya tujuan penelitian secara maksimal, peneliti menerapkan beberapa metode pengumpulan data, yaitu penyebaran kuesioner, wawancara, observasi langsung di lapangan, dan studi dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksan Negeri Tanah Datar yang berjumlah 56 orang. Dalam pemilihan sampel, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Dari jumlah tersebut, sebanyak 55 orang ditetapkan sebagai responden menggunakan teknik purposive sampling.

Metode analisis data dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum terkait data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner responden, analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial, analisis koefisien determinasi untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

Sebelum kuesioer disebarluaskan ke objek penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner yang dilakukan di Kejaksaan Negeri Bukittinggi berupa uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas, seluruh pernyataan pada kuesioner untuk variabel remunerasi dan semangat kerja dinyatakan valid dan seluruh item pernyataan terbukti realible untuk selanjutnya diuji pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh analisis regresi linier berganda sebagaimana tabel 4 berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	34.506	12.817		2.692	.010
	Remunerasi	.307	.099	.337	3.118	.003
	Semangat Kerja	.604	.130	.502	4.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 34,506 + 0,307 X1 + 0,604 X2 + e$

1. Nilai konstanta sebesar 34,506 menunjukkan bahwa jika variabel remunerasi dan semangat kerja (X1 dan X2) sama dengan nol, maka kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar tetap akan berada pada tingkat 34,506 satuan.
2. Koefisien regresi remunerasi sebesar 0,307 dengan nilai positif menandakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, setiap kenaikan remunerasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar sebesar 0,307 satuan.
3. Koefisien regresi semangat kerja sebesar 0,604 yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semangat kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan semangat kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar sebesar 0,604 satuan.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.500	7.246

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, semangat kerja
b. Depndet variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tercantum pada tabel 5, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,500 atau 50%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel

independen, yaitu remunerasi (X_1) dan semangat kerja (X_2), mampu menjelaskan sebesar 50% variasi pada variabel kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, setengah dari perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui model regresi yang melibatkan kedua variabel tersebut, sedangkan 50% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Pada bagian ini, penulis melakukan pengujian terhadap seluruh hipotesis yang telah dirumuskan, dengan tujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut disajikan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.506	12.817	2.692	.010
	Remunerasi	.307	.099	.337	.003
	Semangat Kerja	.604	.130	.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis t pada tabel 5, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis t untuk variabel remunerasi menunjukkan nilai sebesar $3,118 > 2,007$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel remunerasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
2. Hasil uji hipotesis t untuk variabel semangat kerja menunjukkan nilai sebesar $4,651 > 2,007$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel semangat kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Nilai F tabel diperoleh melalui perhitungan berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom) yang dirumuskan sebagai berikut : $df_1 = (k-1) (2-1) = 1$, dan $df_2 = (n-k)$ atau $(55-2) = 53$ maka di peroleh F tabel yaitu 4,023 . Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2939.043	2	1469.521	27.988 .000 ^b
	Residual	2730.303	52	52.506	
	Total	5669.345	54		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Semangat kerja, remunerasi

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} pada model regresi yaitu sebesar $27,988 > 4,023 F_{tabel}$ sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel remunerasi dan semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan

PEMBAHASAN

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, koefisien regresi untuk variabel remunerasi diperoleh sebesar 0,307. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara remunerasi dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan remunerasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Uji statistik parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,118 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,003, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui optimalisasi sistem remunerasi yang diterapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya yang juga menemukan pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Pomoeng dan Rombeallo (2022) yang menunjukkan bahwa remunerasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, Kristina et al. (2015) menemukan pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. Penelitian lain oleh Teja (2017) dan Nasution (2019) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan kontribusi signifikan remunerasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Asmiatiningsih dan Noor (2021) turut memperkuat bukti tersebut dengan menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara konseptual, remunerasi dapat dipahami sebagai imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya kepada organisasi. Menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 79/PMK.05/2007, remunerasi mencakup gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus prestasi, pesangon, dan dana pensiun. Sejalan dengan itu, Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010) menjelaskan bahwa remunerasi bukan hanya sebagai kompensasi finansial, tetapi juga berfungsi sebagai alat strategis untuk menarik dan mempertahankan pegawai berkualitas, memotivasi pegawai bekerja lebih efektif, mendorong perilaku kerja positif, serta mengendalikan pengeluaran organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem remunerasi yang dirancang dan diterapkan secara tepat tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga secara langsung berdampak pada peningkatan motivasi, semangat kerja, dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, koefisien regresi untuk variabel semangat kerja diperoleh sebesar 0,604. Angka ini mengindikasikan adanya korelasi positif antara semangat kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap peningkatan dalam semangat kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Uji statistik parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,651, yang lebih tinggi dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

variabel semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan semangat kerja merupakan faktor penting dalam mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya yang memperkuat hubungan positif antara semangat kerja dan kinerja pegawai. Sebagai contoh, Syahropi (2016) menyatakan bahwa semangat kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru. Demikian pula, Basri dan Rauf (2021) menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sidik (2023) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa semangat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Hermita (2022) serta Parhusip dan Lubis (2020) menyimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara konseptual, semangat kerja merupakan faktor internal yang berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Nitisemito (2019) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang dapat meningkatkan hasil kerja, baik dari segi kecepatan maupun kualitas, dalam suatu organisasi. Dengan meningkatnya semangat kerja, penyelesaian tugas dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien, serta dapat mengurangi dampak negatif seperti tingginya tingkat absensi dan penurunan produktivitas.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan semangat kerja pegawai memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Untuk itu, manajemen perlu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis agar semangat kerja pegawai tetap terjaga demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa secara simultan variabel remunerasi dan semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan remunerasi dan semangat kerja secara bersama-sama akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Nasution (2019) yang menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga diungkapkan oleh Marfian dan Hardi (2024), yang menyatakan bahwa remunerasi dan semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang diperlihatkan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik apabila hasil kerjanya melampaui standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila organisasi memberikan perhatian serius terhadap sistem remunerasi yang adil dan transparan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Rendahnya semangat kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, sistem remunerasi yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan rasa ketidakadilan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa remunerasi dan semangat kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50% terhadap variasi kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Artinya, setengah dari perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan variabel lainnya.

Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan remunerasi. Hal ini terlihat dari nilai t hitung semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan nilai t hitung remunerasi. Temuan ini menegaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perhatian khusus perlu diberikan pada aspek semangat kerja, selain tetap melakukan perbaikan pada sistem remunerasi yang ada.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai dampak remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar, yang berarti peningkatan remunerasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. Semangat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan semangat kerja pegawai akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja mereka.
3. Secara simultan, remunerasi dan semangat kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kombinasi kedua faktor tersebut dapat bersama-sama meningkatkan performa kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang diberikan, antara lain::

1. Bagi Instansi
 - a. Mengingat indikator dengan tingkat persepsi terendah pada variabel remunerasi terdapat pada aspek jabatan yang disandang, disarankan agar pihak Kejaksaan Negeri Tanah Datar lebih memperhatikan keadilan dan proporsionalitas dalam pemberian remunerasi, khususnya yang berkaitan dengan jabatan dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Melalui pemberian remunerasi yang tepat dan adil, diharapkan motivasi serta kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan.
 - b. Berdasarkan temuan pada variabel semangat kerja, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran atau absensi yang tinggi menjadi salah satu permasalahan yang memengaruhi semangat kerja. Oleh karena itu, pihak Kejaksaan Negeri Tanah Datar perlu meningkatkan pengawasan serta melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai, sehingga kinerja organisasi tidak terganggu.
 2. Bagi akademik
- Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal jumlah variabel dan lingkup objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variasi variabel yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, cakupan objek penelitian juga diharapkan dapat diperluas, tidak terbatas pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar, namun dapat mencakup instansi pemerintah lainnya agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan generalizable.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Yogyakatra: Penerbit Zafana Publishing.
- Agussalim M. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia II*. Padang : Ekasakti Press.
- (2020). *Metodologi Penelitian* Padang : Ekasakti Press.
- Akib, H., Mustafa, U. M., & Niswaty, R. (2024). The Influence of Work Morale on the Performance of Employees of PT United Tractors Tbk Makassar Branch. *Pinisi Journal of Education and Management*, 60-71.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka cipta.
- Asmiatiningsih, S., & H.M.Noor. (2021). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Raba Bima*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(1), 43–50. <https://doi.org/10.59050/jian.v18i1.137>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME*, 4(1), 21–30.
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Costinot, A., & Bahmani-Oskooee, M. (2023). The Influence Of Work Discipline And Work Spirit On Medical Employee Performance In The Women's Empowerment Office Of Population Control And Family Planning In The City Of Texas. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(2), 41-48.
- De Pora, A. (2011). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta : Rana Pustaka.
- Fitriani, D., Manafe, H. A., & Sonbay, Y. Y. (2023). The Influence Of Work Morale, Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Of The Kupang City Local Government Administration Section Through Job Satisfaction As A Mediating Variable. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 901-911.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, S. (2020). *Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pabrik Klanting Robbani Di Mataram Tahun 2020*. Universitas Muhammadiyah Pringsewu.
- Hermita, (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 4(1), 143-154.
- Ikhsan, A., Muhyarsyah., Tanjung, H., & Oktaviani, A. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung : Cita Pustaka Media.
- Indonesia. 2007. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2007 Remunerasi Pegawai*. Jakarta.
- Juliandi., A., Irfan., & Saprina, M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kejaksaan Republik Indonesia. *Peraturan Kejaksaan Nomor 4 tahun 2020*. Jakarta.
- Peraturan Jaksa Agung Nomor Kep-150/A/J.A/07/2011*. Jakarta.
- Kementrian Keuangan. 2007. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 79/PMK.05/2007*. Jakarta.

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi *Kepmenpan Nomor 15 Tahun 2008*. Jakarta
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Penerbit CV. AA RIZKY.
- Kristina, D., Jumiati, I. E., & Handayani, R. (2015). *Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Mahpudl, M., Agustini, A. W., & Hidayat, A. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pengurus Kwartir Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman Kuningan*, 5(1), 69-83.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Marfian, A. S., & Hardi, M. W. (2024). *Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. *Meraja journal*, 7(3), 1-11.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- 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.
- Nasution, M. (2019). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66-88.
- Nitisemito. A. S (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas)*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Oley, R. F., Saerang, D. P., & Pandowo, M. (2019). Analyzing the effect of work discipline and employee morale on employee performance Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Pane, M.C (2023). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Provinsi Sulawesi Selatan *Tesis Manajemen 1-84*
- Parhusip, A. A., & Lubis, N. I. (2020). Pengaruh semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di universitas potensi utama. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(2), 1–10.
- Paulus, P. (2023). The Effect of Remuneration, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 23-32.
- Pomoeng, O. D. Y., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 1–13. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2769>
- Putra, E. T., & Rezki, A. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Kelas Ii B Pasaman, Kab. Pasaman Barat. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 1–9.
- Rachman, S., Lubis, L. I., Nurhasanah, N., Iskandar, I., Tarigan, N. M. R., & Nasti, N. (2024). The Influence Of Employee Remuneration, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In The Langkat Regional Development Planning Agency. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 449-459.
- Rapsanjani, A., & Johannes, S. (2019). The Effect of Remuneration, Work Motivation and Job Satisfaction on Employees Performance. *International Humanities and Applied Sciences Journal (IHSJ)*, 2(2), 23-29.

- Rostina, C. F., Alua, A. A., Hura, A. K., & Fauzi, F. (2023). The Effect of Leadership, Employee Motivation and Work Morale on Employee Performance. *International Journal Of Economics Social And Technology*, 2(3), 143-150.
- Setiawan, T. (2022). The influence of work morale, work discipline, and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 15-19.
- Sidik, M. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 148-153.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumantri, A., Harits, B., & Turmudzi, D. (2024). The Influence of Work Morale and Employee Motivation on Employee Performance at the Bandung City Regional Revenue Agency. *Tec Empresarial*, 19(1), 557-567.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT Bangkinang). *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.
- Teja, S. G. B. H. (2017). *Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Vindriana, E. N., Setiadi, P. B., & Puspitasari, F. D. (2023). *The Influence Of Work Morale And Compensation On Employee Performance At Pt. Panji Bintang Jaya With Individual Characteristics As Intervening Variables*. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 1323-1330.
- Widayati, C. C. (2019). Pengaruh dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 1–12.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Itensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.