



Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima

Nurfadila^{1*}, Rahmatia², Muhammad Yusuf³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Email: nurfadila.stiebima22@gmail.com¹, rahmatiameciku.stiebima@gmail.com²,
yusufzm.stiebima@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: nurfadila.stiebima22@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the effect of work engagement and compensation on employee performance at the Cooperatives and MSMEs Agency of Bima Regency. Employee performance is an important indicator of organizational effectiveness in delivering public services and achieving institutional objectives. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The study population consisted of 59 employees, with 45 employees selected as the sample, of which 43 respondents met the research criteria and were included in the analysis. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review. The collected data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 23. The findings indicate that work engagement and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Cooperatives and MSMEs Agency of Bima Regency. These results suggest that employees who demonstrate higher levels of work engagement and receive appropriate compensation tend to achieve better work performance. Therefore, improving employee involvement and implementing fair compensation policies are essential strategies for enhancing organizational performance and supporting the effectiveness of public services within the agency.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Public Service; Work Engagement; Workplace Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 59 pegawai, dengan sampel sebanyak 45 pegawai, namun hanya 43 responden yang memenuhi kriteria dan dianalisis. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi serta memperoleh kompensasi yang sesuai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan kerja dan penerapan kebijakan kompensasi yang adil menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompensasi; Keterlibatan Kerja; Pelayanan Publik; Tempat Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi sektor publik, termasuk Instansi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam menghadapi dinamika tugas yang semakin kompleks, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam mendukung pemberdayaan koperasi dan pelaku UMKM di daerah. Melalui pendekatan yang tepat sumber daya manusia (SDM) memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai

dengan peran dan tanggung jawabnya secara produktif, sehingga mendukung organisasi mencapai visi dan misinya. Menurut Amelia dalam Wiguna, (2026) sumber daya manusia (SDM) berperan untuk meningkatkan kontribusi yang diberikan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kontribusi pegawai pada organisasi secara langsung akan meningkatkan kinerja. Menurut Rosyaty & Rusmawan, (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai di anggap penting oleh Sebagian perusahaan karena membantu mencapai tujuan utama perusahaan melalui hasil kemampuan dan keterampilan pegawai yang maksimal maka perusahaan dapat mengelola, mengembangkan,dan memotivasi pegawai melalui berbagai strategis, seperti pelatihan pengembangan, pengembangan keterampilan ,penghargaan dan evaluasi kinerja. Hasil evaluasi kinerja memberikan gambaran untuk memperbaiki hasil kerja dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi aktif sebagai wujud keterlibatan kerja.

Menurut Septiadi (2017) dinyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang di alami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Ketika karyawan di berikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan yang merasa dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat dari sudut pandang yang beragam, keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai merasa terikat secara psikologis dengan pekerjaannya, bangga terhadap tugas yang dilakukan, serta terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi umumnya menunjukkan dedikasi, tanggung jawab,dan inisiatif yang lebih besar. Namun pada kenyataannya, masih sering ditemukan rendahnya keterlibatan kerja akibat beban tugas yang tidak merata, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan,atau minimnya ruang untuk pengembangan diri. Serta minimnya kompensasi yang di terima pegawai akan menurunkan tingkat keterlibatan kerja dan menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Veronika (2022), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi yang adil baik berupa gaji, tunjangan maupun penghargaan non finansial dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk lebih terlibat dalam kegiatan perusahaan selain itu kompensasi yang layak dapat menentramkan batin pegawai untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai

inisiatif untuk kerja. sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan dan menurunya gairah kerja yang berakibat menurunya kinerja pegawai. Dinas koperasi dan UMKM kabupaten Bima memiliki peranan strategis, dalam mengembangkan sektor koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka keterlibatan kerja dan kompensasi memiliki peran penting bagi pegawai guna memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Namun kinerja pegawai pada instansi pemerintah masih menjadi perhatian karena belum seluruh pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan disisi keterlibatan kerja pegawai masih belum maksimal yang ditunjukan dengan rendahnya partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, kurangnya kesempatan menyampaikan ide dan saran, serta belum optimalnya keterikatan pegawai terhadap pekerjaan. Begitu juga permasalahan kompensasi masih sering muncul tantangan seperti ketidak sesuaian beban kerja pada saat turun lapangan penyuluhan UMKM diberbagai kecamatan dengan imbalan yang diterima, sehingga pemberian kompensasi kepada pegawai belum sepenuhnya mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja yang berdampak pada keterlibatan kerja dan kinerja pegawai

2. KAJIAN TEORITIS

Keterlibatan Kerja

Menurut Inesia (2024) keterlibatan kerja merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi pegawai meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins & Judge dalam Febrianta (2024), menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri (Inesia, 2024).

Kompensasi

Kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai dalam bentuk selain uang. Kompensasi ini bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai terdorong untuk bekerja secara optimal. Meskipun tidak berbentuk gaji atau insentif, kompensasi non finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai (Hasibuan, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tentang pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Utari, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Intrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisioner dan skala likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima yang berjumlah 59 pegawai. Dan sampel yang di gunakan Pegawai Negri Sipil Dinas Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima berjumlah 45 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.804	4.084			
	KETERLIBATAN KERJA	.392	.106	.406	.823	1.216

KOMPENSASI	.426	.093	.501	.823	1.216
------------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data: Hasil Analisis SPSS Versi 23 Tahun 2026.

Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,804 + 0,392X_1 + 0,426X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,804 menunjukkan bahwa jika Keterlibatan Kerja dan Kompensasi dianggap tetap atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai sebesar 6,804. Koefisien regresi Keterlibatan Kerja sebesar 0,392 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Keterlibatan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,392 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,426 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,426 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Kedua variabel memiliki koefisien positif, sehingga semakin tinggi Keterlibatan Kerja dan Kompensasi, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai Tolerance sebesar 0,823 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,216 (< 10) menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

Uji t (Parsial)

Tabel 2. Uji t.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.804	4.084		1.666	.103
KETERLIBATAN KERJA	.392	.106	.406	3.708	.001
KOMPENSASI	.426	.093	.501	4.574	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data: Hasil Analisis SPSS Versi 23 Tahun 2026.

Hasil statistik uji t untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,708 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,018 ($df = 42$; $\alpha = 0,05$), maka diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,708 > 2,018$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai" diterima (H_1 diterima). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hasil statistik uji t untuk variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,574 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,018, maka diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,574 > 2,018$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan "Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai" diterima (H_2

diterima). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel Keterlibatan Kerja dan Kompensasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki nilai Beta sebesar 0,501, lebih besar dibandingkan variabel Keterlibatan Kerja yang memiliki nilai Beta sebesar 0,406. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Uji F.

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.956	2	118.978	29.752	.000 ^b
	Residual	167.955	42	3.999		
	Total	405.911	44			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KETERLIBATAN KERJA

Sumber Data: Hasil Analisis SPSS Versi 23 Tahun 2026.

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 29,752 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4. Determinasi dan Korelasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.786	.781	1.66138	2.100

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KETERLIBATAN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data: Hasil Analisis SPSS Versi 23 Tahun 2026.

$$N = dk - 2 - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$$

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,87, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Keterlibatan Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,786 berarti bahwa 78,6% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Keterlibatan Kerja dan

Kompensasi, sedangkan 21,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,781 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan Kinerja Pegawai adalah sebesar 78,1%. Sementara itu, nilai Durbin-Watson sebesar 2,100 menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Tabel Koefisien

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugoyono,2019).

Koefisien korelasi (r) adalah indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan, meliputi kekurangan hubungan dan bentuk/arrah hubungan. Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

5. KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula kompensasi yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, keterlibatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan beberapa saran. Instansi disarankan untuk meningkatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, penyampaian ide, dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, kompensasi perlu disesuaikan dengan beban kerja melalui pemberian gaji, tunjangan, dan penghargaan yang memadai. Pimpinan instansi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong pegawai untuk lebih aktif, disiplin, dan memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>
- Hera, J. I., Nurkaidah, N., & Tompo, N. (2024). Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV. *Publician: Journal of Public Service, Public Policy, and Administration*, 3(2), 118–123. <https://doi.org/10.56326/jp.v3i2.3351>
- Inesia, A., Sandika, B., Putri, E., & Thein, P. S. Y. (2024). Keterlibatan kerja pada anggota kepolisian: Tinjauan sistematis terhadap faktor-faktor yang meningkatkan keterlibatan kerja. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(11), 920–928. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i11.2159>
- Pramana, Y. A.-A., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai RSI Sunan Kudus. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.37479/jkeb.v17i1.24374>
- Rosyaty, T., & Rusmawan, C. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala desa terhadap kinerja pemerintahan desa di Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi: Studi evaluasi kebijakan pemeriksaan inspektorat terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14746–14759.
- Sandrawati. (2025). Pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 3435–3440. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1036>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 598–612. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.1654>
- Tjakra, V. J. L., Pio, R. J., & Asaloei, S. I. (2022). Kompensasi dan organizational citizenship behavior kaitanya dengan kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama. *Productivity*, 3(6), 563–570.

- Utari, D. S. (2022). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 142–161. <https://doi.org/10.56552/jisipol.v4i1.93>
- Wiguna, W., Oktavian, D. C., Padli, M. R., Klau, M. M., Apriana, A., & Tunyanan, R. (2026). Peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 8(1), 60–67. <https://doi.org/10.31539/sks64s19>