

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo

Asmanurhidayani , Muh Justiawal, Jamal Qadar

Universitas Puangrimaggalatung

Abstract. *This research was conducted to determine the influence of performance allowances and employee performance. Apart from that, the general aim of this research is to analyze the magnitude of the influence of Performance Allowances on Employee Performance at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency. This type of research uses a census type of research with a descriptive study method. The data collection techniques used are observation, documentation, questionnaires. The population of this research is employees at the Pitumpanua District office, Wajo Regency. This research uses descriptive data analysis techniques and inferential statistical data analysis techniques. The results of the research show that Performance Allowances and Employee Performance at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency are included in the very good category. Apart from that, Performance Allowances have a positive and significant effect on employee performance at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency.*

Keywords: *Performance Allowances, Employee Performance, District Office*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran pengaruh tunjangan kinerja dan kinerja pegawai. Selain itu tujuan umum penelitian ini untuk menganalisis besarnya pengaruh dari Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian sensus dengan metode studi deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, kuesioner/angket. Populasi penelitian ini yaitu pegawai pada kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data statistika inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori sangat baik. Selain itu, Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan

LATAR BELAKANG

Dalam Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selanjutnya dalam Pasal 7 Ayat (2) dinyatakan bahwa gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Gaji yang adil dan layak adalah gaji yang mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga Pegawai Negeri tersebut, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji yang adil dimaksudkan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan, baik antar Pegawai Negeri maupun antara Pegawai Negeri dengan swasta. Sedangkan gaji yang layak dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas Pegawai Negeri. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 mengamanatkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah melaksanakan reformasi birokrasi.

Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi diberikan penghargaan dalam bentuk tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan/capaian pelaksanaan reformasi birokrasi.

Selain kinerja pegawai, tunjangan kinerja juga akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai di sesuatu instansi, hal ini dikarenakan semakin tinggi tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai akan berdampak pada tingkat kepuasan yang didapatkan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat (Hasibuan, 2011:202).

LANDASAN TEORI

Tunjangan Kinerja

Rivai (Dalam Apriliyana, 2017) Memberikan definisi Insentif (tunjangan kinerja) sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

Kriteria Pemberian Tunjangan Pegawai

Kriteria pemberian tunjangan pegawai didasarkan pada Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 7 Tahun 2015 pasal 2 dan 3 yaitu sebagai berikut:

a. Pasal 2

- 1) Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai yang mempunyai jabatan tertentu.
- 2) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan terhitung mulai tanggal ditetapkan surat pernyataan melaksanakan tugas oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang merupakan Staf Khusus Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan terhitung mulai tanggal ditetapkan keputusan

pengangkatan dalam jabatan oleh pejabat yang berwenang dengan kelas jabatan 16 atau setara dengan pejabat eselon Ib.

- 4) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dibayarkan terhitung mulai bulan Januari 2015.

b. Pasal 3

- 1) Bagi Pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, maka tunjangan kinerja dibayarkan sebesar selisih antara tunjangan kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.
- 2) Hasil selisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kemudian dikurangi faktor pengurang.
- 3) Apabila tunjangan profesi yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari pada tunjangan kinerja pada kelas jabatannya, yang dibayarkan tunjangan profesi pada jenjangnya.

c. Dimensionalisasi Tunjangan

Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya (Wungu dan Brotoharsojo, dalam Lifana, 2013).

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Anwar P Mangkunegara (Dalam Riska Pratiwi 2012) adapun faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah:

- a. Faktor individu secara psikologis
- b. Faktor lingkungan organisasi
- c. Indikator Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan yaitu pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo yang berlangsung selama 3 bulan setelah seminar proposal.

Jenis Penelitian

Dipandang dari aspek teknik pengumpulan data penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian sensus, yaitu penelitian menggunakan kuisisioner/angket sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dipandang dari aspek tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian assosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2006:11). Dipandang dari aspek jenis data dan analisisnya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data kuantitatif dan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Hasil Penelitian

Untuk mengungkap kenyataan hasil penelitian terhadap permasalahan yang diangkat, maka berikut ini akan disajikan deskriptif hasil penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran tentang jawaban atau tanggapan dari masing-masing responden terhadap berbagai pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel-variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Selanjutnya, akan dilakukan interpretasi atau penjelasan ringkas, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas tentang jawaban atau rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun variabel dalam penelitian ini yaitu variabel tunjangan kinerja yang terdiri dari 3 (tiga) yaitu keadilan dalam pemberian tunjangan, kesesuaian dengan tunjangan kinerja, keterkaitan dengan kebutuhan, sedangkan pada variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Deskripsi Data Variabel Hasil Penelitian

Tabel 1

Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

		Statistics	
		Tunjangan Kinerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	29	29
	Missing	0	0
Mean		31.41	55.76

Median	31.00	56.00
Mode	32	55 ^a
Std. Deviation	.983	2.047
Variance	.966	4.190
Range	3	8
Minimum	30	52
Maximum	33	60
Sum	911	1617

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Data pada variabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan N (jumlah sampel) valid sebesar 29 dan tidak ada data pengamatan yang hilang dengan nilai missing yang bernilai 0. Selanjutnya nilai rata-rata (Mean) pada variabel X sebesar 31,41 sedangkan nilai rata-rata (Mean) pada variabel Y sebesar 55,76 nilai tengah (Median) Variabel X sebesar 31,00 sedangkan nilai tengah (Median) Variabel Y sebesar 56,00 nilai yang sering muncul (Mode) Variabel X 32, sedangkan nilai yang sering muncul (Mode) Variabel Y sebesar 55, dengan nilai simpam Baku (std deviation) Variabel X sebesar 0,983 sedangkan nilai simpan Baku (std deviation) Variabel Y sebesar 2,047 nilai Variance Variabel X 0,966 dan nilai Variance Variabel Y adalah 4,190 rentang nilai Range Variabel X dan Y masing-masing 3 dan 8, nilai terendah Variabel X sebesar 30 nilai terendah Variabel Y sebesar 52 nilai tinggi Variabel X sebesar 33, nilai tinggi Variabel Y sebesar 60, dengan nilai total masing-masing Variabel X dan Y adalah 911 dan 1.617.

Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

1) Skor butir pernyataan variabel Tunjangan Kinerja (X)

Hasil perhitungan skor setiap indikator pada variabel Tunjangan Kinerja (X) adalah sebagai berikut :

Table 2 : Skor Butir Pertanyaan Pada Variabel Tunjangan Kinerja (X)

No Indikator	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1	131	145	Sangat Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pernyataan
2	133	145	Sangat Baik	
3	134	145	Sangat Baik	
4	138	145	Sangat Baik	
5	134	145	Sangat Baik	Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden (5x29) = 145
6	135	145	Sangat Baik	
7	136	145	Sangat Baik	

				Kriteria Eko Putro Widyoko, 2012:2010 >121,8-145 Sangat baik >98,6-121,8 Baik >75,4-98,6 Cukup baik >52,2-75,4 Kurang baik >29-52,2 Sangat tidak baik
Σ	(941)	(1015)	Sangat Baik	

Sumber : data primer diolah 2023

Pada tabel.2, tersebut, terlihat bahwa secara keseluruhan Tunjangan Kinerja pada kantor Kecamatan Pitumpanu Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang sangat baik dengan nilai rata-rata 864.

Temuan penelitian juga menunjukkan, bahwa dari 7 indikator dalam variabel Tunjangan Kinerja tersebut, ternyata terdapat 7 indikator yang termasuk dalam kriteria sangat baik, yaitu indikator nomor 1-7 yang tentunya dimasa yang akan datang perlu di pertahankan kriterianya.

2) Skor butir pernyataan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan skor setiap indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Table.3 : Skor Butir Pernyataan Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Indikator	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kinerja	Hitungan Skor
1	123	145	Sangat Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pernyataan
2	125	145	Sangat Baik	
3	123	145	Sangat Baik	
4	131	145	Sangat Baik	
5	134	145	Sangat Baik	Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden (5x29) = 145
6	133	145	Sangat Baik	
7	137	145	Sangat Baik	
8	135	145	Sangat Baik	
9	132	145	Sangat Baik	Kriteria Eko Putro Widyoko, 2012:2010 >121,8-145 Sangat baik >98,6-121,8 Baik >75,4-98,6 Cukup baik >52,2-75,4 Kurang baik >29-52,2 Sangat tidak baik
10	132	145	Sangat Baik	
11	134	145	Sangat Baik	
12	137	145	Sangat Baik	
13	136	145	Sangat Baik	
Σ	(1712)	(1885)	Sangat Baik	

Sumber : data primer diolah 2023

Pada tabel 3, tersebut, terlihat bahwa secara keseluruhan Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Pitumpanu Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang sangat baik dengan nilai rata-rata 1675.

Temuan penelitian juga menunjukkan, bahwa dari 13 indikator dalam variabel Kinerja Pegawai tersebut, ternyata terdapat 13 indikator yang termasuk dalam kriteria sangat baik, yaitu indikator nomor 1-13 yang tentunya dimasa yang akan datang perlu di pertahankan kriterianya.

Analisis Data Assosiatif Kuantitatif

Uji Koefisien Korelasi

Untuk menguji dan melihat pengaruh antara variabel Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai maka digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 29 sebagai berikut :

Tabel 4 : Uji Korelasi

Correlations			
		Tunjangan Kinerja	Kinerja Pegawai
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	1	-.108
	Sig. (2-tailed)		.576
	N	29	29
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	-.108	1
	Sig. (2-tailed)	.576	
	N	29	29

Sumber : data diolah dengan spss versi 29

Berdasarkan dari hasil perhitungan dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Tunjanga kinerja terhadap Kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat lemah yaitu sebesar -0.108 ini dapat dilihat pada tabel 4 interpretasi koefisien korelasi.

Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji dan melihat pengaruh antara variabel Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai maka digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 29 sebagai berikut :

Table 5 : Coeffisien

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	62.851	12.525		5.018
	Tunjangan Kinerja	-.226	.399	-.108	-.566

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

sumber : data diolah dengan SPSS versi 29

Berdasarkan table diatas diketahui $a=62,851$ dan $b= -0,108$ sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 62,851 + 0,108X$$

Dimana :

Y = Tunjangan Kinerja

X = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b = Arah Koefisien Regresi

Dimana nilai konstanta sebesar 62,851 yang menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X) sama dengan 0 bila variabel X diniakkan menjadi satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,108.

Koefisien bernilai Positif artinya terjadi hubungan Positif antara variabel Tunjangan Kinerja dan Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo, semakin tinggi nilai Tunjangan Kinerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi nilai Kinerja Pegawai.

Table 6 : Model Sunmmary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.108 ^a	.012	-.025	2.072
a. Predictors: (Constant), TunjanganKinerja				

Dari output di atas diketahui nilai $R = 0,108$ dan determinasi (R^2) sebesar $0,012 \times 100 = 1,2\%$ sedangkan pengaruh variabel lain terhadap tunjanga kinerja pada kantor kecamatan pitumpanua kabupaten wajo yang tidak dimasukkan dalam penelitian adalah $100 - 1,2\% = 98,8\%$. Nilai ini mengandung arti bahwa hubungan tunjangan kinerja (x) pada kantor kecamatan pitumpanua kabupaten wajo kuat.

Banyaknya kesalahan dalam prediksi variabel Tunjangan Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2.072.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian statistika pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pitumpanua kabupaten wajo maka dapat diuraikan pembahasannya sebagai berikut :

Tunjangan Kinerja

Berdasarkan hasil Analisa data variabel Tunjangan Kinerja, seperti yang telah diuraikan pada table 2, maka dapat diketahui bahwa secara umum Tunjangan Kinerja pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik dengan skor 941 dari nilai ideal yang diharapkan yaitu 852,6 – 1015. Penelitian ini di dukung oleh dimensi dan indicator yang diambil dari teori Robbins dalam sutrisno (2013).

Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Analisa data variabel Tunjangan Kinerja, seperti yang telah diuraikan pada table 3, maka dapat diketahui bahwa secara umum Tunjangan Kinerja pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik dengan skor 1712 dari nilai ideal yang diharapkan yaitu >1.575,4 – 1.885. Penelitian ini di dukung oleh dimensi dan indikator yang diambil dari teori T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2009).

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa data, ternyata keduanya berhubungan positif antara variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo sebesar 1,2% sedangkan selebihnya 98,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Besarnya pengaruh tersebut dalam kategori cukup kuat.

Berkaitan dengan keterangan di atas, maka dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara umum maka diperlukan tunjangan kinerja yang baik yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai sebagai mana yang dibahas pada pembahasan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

Demikian pembahasan hasil penelitian ini yang dapat digambarkan yang tentunya tidak luput dari keterbatasan penulis, baik disebabkan oleh faktor metodologi maupun non metodologi. Sekiranya penyempurnaan hasil penelitian ini, peneliti dapat melakukan penelitian dengan memasukkan hal-hal yang belum diungkapkan sehubungan dengan variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tunjangan Kinerja pada kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori baik dengan Nilai sebesar 941 dari rata-rata skor ideal 1.015.
2. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori baik dengan Nilai sebesar 1.712 dari nilai rata-rata skor ideal 1.885.
3. Tunjangan Kinerja pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,2%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut yaitu:

1. Tunjangan kinerja pada kantor Kecamatan Pitumpanua kabupaten wajo perlu ditingkatkan pada semua dimensi tunjangan kinerja yaitu keadilan dalam pemberian tunjangan, kesesuaian dengan kinerja, dan keterkaitan dengan kebutuhan.
2. Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo perlu ditingkatkan pada semua dimensi kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, Inisiatif, kemampuan dan komunikasi.
3. Kepada para peneliti, kiranya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji factor-faktor yang sehubungan dengan tunjangan kinerja dan kinerja pegawai yang belum diungkapkan dalam penelitian ini, sehingga dapat menambah cakrawala dan wawasan yang luas.

DAFTAR REFERENSI

- Apriliyana, Regi. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ampera*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lifana, Meis. 2013. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama*. Banyuwangi. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 mengamanatkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah melaksanakan reformasi birokrasi.
- Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemensos.

- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekuasaan Negara dan Lelang*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.