



Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar

The Influence of Performance Allowances on Employee Work Performance at the Population Administration and Civil Registration Service in Takalar Regency

Irmawati*, Nurman, Muh. Ichwan Musa

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

**Penulis Koresponden: irmawthruna@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan variabel prestasi kerja berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment hubungan antar variabel adalah sedang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Prestasi kerja, Pegawai

ABSTRACT

This Study aims to determine the description of performance allowances, work performance and the influence of performance allowances on the work performance of employees of the Department of Population Administration and Civil Registration of Takalar Regency. This research is quantitative research with the type of correlational research. The sample in this study amounted to 30 people using saturated sampling technique. Data collection techniques used are questionnaires, interviews and documentation. While the data analysis technique used is descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. The test results show that the performance allowance variable is in the very high category, while the work performance variable is in the very good category. Based on the results of the product moment correlation test, the relationship between variables is moderate. Based on the results of simple linear regression analysis, it was concluded that there was a positive and significant influence on performance allowances on the work performance of Department of Population Administration and Civil Registration of Takalar Regency employees.

Keywords: *Performance allowance, work performance, employee*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai yang merencanakan, melaksanakan dan sebagai penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin akan tercapai tanpa adanya pegawai meskipun telah tersedia sarana dan prasarana yang begitu canggih. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan organisasi salah satu hal yang sangat diperlukan yaitu adanya pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja adalah capaian atas apa yang telah dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Prestasi kerja seorang pegawai juga dapat mengalami peningkatan dan penurunan yang disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, perlu adanya stimulan atau dorongan dalam diri seorang pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerjanya, salah satunya yaitu pemberian kompensasi berupa pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan kepada pegawai. "Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya" (Kadarisman, 2014:230). Adapun salah satu diantara tunjangan yang dapat diberikan yaitu tunjangan kinerja. "Tunjangan kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya" (Gizella, 2018).

Tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai di setiap organisasi merujuk pada peraturan yang mengikat organisasi itu sendiri. Pada Pasal 1 Ayat 2 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia dijelaskan bahwa "Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kelas jabatan yang diberikan sesuai capaian kerja". Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja pegawai di atas, berlandaskan pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 123 Tahun (2018) Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Pasal 2 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa "Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri, selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan".

Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi kerja pegawai, atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan kesejahteraan pegawai (Najoan dkk, 2018:12).

Hasil penelitian Saleh dan Darwis (2016:129) dan Najoan Pengemanan dan Tangkere (2018:23) menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang menggambarkan bahwa tunjangan kinerja merupakan salah satu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja pegawai.

Berbeda dengan hasil penelitian Hanifah (2017: 191) yang menunjukkan bahwa apabila pemberian tunjangan kinerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasmah Nurdin, S.H di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Takalar, juga menyatakan bahwa meskipun tunjangan kinerja telah diberikan namun masih banyak pegawai yang datang terlambat dari jam kerja yang ditentukan dan pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin, serta penyelesaian tugas kadang sedikit terlambat dari waktu yang ditentukan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Takalar**".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tunjangan Kinerja

Menurut Kadarisman (2014): "Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya". Sutrisno (2019) menyatakan bahwa "Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan organisasi kepada para

pegawainya karena pegawai tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.”

Menurut Najoran dkk (2018) indikator tunjangan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan
- 2) Tunjangan yang diterima menambah penghasilan
- 3) Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja
- 4) Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai
- 5) Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai

2.2. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”. Sutrisno (2019) mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah sebagai hasil karya yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Samsuddin dalam Yusuf (2015) menjelaskan bahwa tujuan dari prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Administrasi yaitu memberikan arah untuk penempatan tentang transfer dan kenaikan gaji
- 2) Informatif yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya
- 3) Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

3. METODE PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian ini yaitu di Dinas Administrasi kependudukan dan Pencatatan Sipil Takalar, Jl. H. Padjonga Dg. Ngalle, Kabupaten Takalar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini ialah terhitung sejak ditetapkannya izin penelitian yaitu pada tanggal 15 Agustus 2022 – 01 Desember 2022. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai

Negeri Sipil Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Takalar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan teknik sampling jenuh melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian, metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. analisis regresi sederhana, uji normalitas, analisis korelasi product moment dan uji korelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar.

1) Analisis Statistik Deskriptif

Berikut hasil analisis data masing-masing indikator tunjangan kinerja :

Tabel 1. Hasil analisis data per indikator tunjangan kinerja

Indikator	Jumlah	N	Capaian (%)	Kategori
Menerima tunjangan sesuai dengan aturan	811	900	90.1	Sangat Tinggi
Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai	520	600	86.67	Sangat Tinggi
Penerimaan tunjangan sesuai disiplin pegawai	543	600	90.5	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 1. Maka indikator pada variabel tunjangan kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan, tunjangan adalah tambahan penghasilan di luar gaji pokok seorang pegawai. Pada indikator ini berdasarkan hasil olah data angket, indikator penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan berada dalam kategori sangat tinggi dengan tingkat persentase 89,67%. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di Dinas

Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Takalar yaitu tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan, tunjangan kinerja diterima setiap bulan dan tunjangan kinerja diberikan atas perhitungan capaian kinerja pegawai.

- b. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan, kebutuhan adalah segala sesuatu yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Selain gaji pokok, tunjangan kinerja juga mampu untuk memenuhi kebutuhan seorang pegawai. Pada indikator ini, berdasarkan hasil olah data angket pada indikator tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 86,67%. Hal ini menunjukkan bahwa besaran tunjangan kinerja yang diterima pegawai sangat cukup untuk dapat membantu penghasilan pegawai dalam memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder.
- c. Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai, disiplin adalah suatu perasaan taat dan patuh pada tanggung jawab yang diberikan. Pada indikator ini, berdasarkan hasil olah data angket pada indikator penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 90,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Takalar memiliki disiplin kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu dikarenakan penerimaan tunjangan kinerja dihitung berdasarkan akumulasi kehadiran kerja seorang pegawai, dimana ketika pegawai negeri sipil terlambat datang ke kantor maka akan dikenakan hukuman disiplin dan pemotongan tunjangan kinerja.

Berikut hasil analisis deskripsi prestasi kerja pegawai Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar:

Tabel 2. Analisis Deskriptif Interval Nilai Capaian Kinerja Pegawai

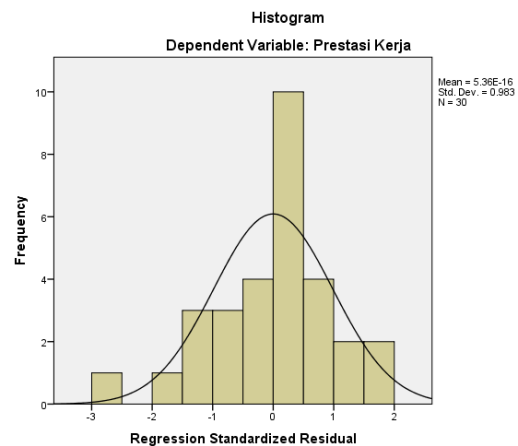
Indikator	F	N	Capaian (%)	Kategori
110-120	21	30	70,0	Sangat baik
90<120	9	30	30,0	Baik
70<90	0	30		-
50<70	0	30		-
50 ke bawah	0	30		-

Sumber : Hasil Olah data angket 2011

Pada tabel 2. Menunjukkan prestasi kerja pegawai berdasarkan nilai capaian kinerja bulanan, sebanyak 21 responden (70,0%) memperoleh prestasi kerja yang sangat baik dan 9 responden lainnya (30,0%) memperoleh prestasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai prestasi kerja pegawai secara keseluruhan dalam kategori yang sangat baik, ini menunjukkan bahwa pegawai paham akan tugas yang diemban sesuai dengan jabatannya dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya mampu direalisasikan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2) Analisis Deskriptif Inferensial

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil pengujian data normalitas:



Gambar 1. Grafik Histogram

Bentuk grafik histogram berikut juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

3) Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linear atau tidak. Kriteria pengujian linearitas yaitu jika nilai nilai *Linearity* signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai *Deviation from Linearity* signifikansi lebih besar (>) dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah linear.

Tabel 3. Analisis Uji Linearitas

ANOVA Table							
Prestasi Kerja* Tunjangan Kinerja	Between Groups		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(combined)	422.950	13	32.535	2.405	.049
		Linearity	182.815	1	182.815	13.516	.002
	Deviation from Linearity	240.135	12	20.011	1.479	.229	
Within groups			216.417	16	13.526		
Total			639.367	29			

Sumber : Olah dan SPSS. 2022

Berdasarkan hasil di atas, didapatkan nilai Tunjangan Kinerja dengan Prestasi Kinerja menunjukkan nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,229 > 0,05$, sehingga Tunjangan Kinerja dengan Prestasi Kinerja menunjukkan linear.

4) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga terdapat pengaruh tunjangan kinerja.

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Regresi Sederhana

Coefficients*						
Model		UnStandardize d coefficients		Standardized coefficients Beta	t	Sig .
		B	Std Error			
1	(Constant)	62.474	8.918		7.005	.000
	Tunjangan Kinerja	476	142	.535	3.348	.002

Berdasarkan hasil diatas, persamaan regresi linier Sederhana dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 62,474 + 0,476X$$

- Nilai konstanta sebesar 62,474, hal ini menunjukkan apabila variabel Tunjangan Kinerja, jika dianggap konstan (0), maka Prestasi Kerja adalah 62,474.
- Koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja (X) sebesar 0,476. Hal ini berarti setiap kenaikan Tunjangan Kinerja sebesar 1% akan menaikkan Prestasi Kerja sebesar 0,476.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535	.286	.260	4.038

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas, besarnya *R Square* adalah 0,286. Hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variabel independen (Tunjangan Kinerja) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Prestasi Kerja) sebesar 28,6% sisanya 71,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

5) Uji T Parsial

Tabel 6. Uji T Parsial

Coefficients*						
Model		UnStandardize d coefficients		Standardized coefficients Beta	t	Sig .
		B	Std Error			
1	(Constant)	62.474	8.918		7.005	.000
	Tunjangan Kinerja	476	142	.535	3.348	.002

Berdasarkan tabel 6. diatas, dapat diketahui bahwa Tunjangan Kinerja mempunyai nilai thitung = 3,348 > ttabel = 2,048 dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka **H0 ditolak dan Ha diterima**. Sehingga Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

6) Analisis Korelasi Product Moment

Analisis Korelasi Product Moment adalah uji analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel tunjangan kinerja dengan prestasi kerja.

Tabel 7. Uji T Parsial

Coefficients*						
Model		UnStandardize d coefficients		Standardized coefficients Beta	t	Sig .
		B	Std Error			
1	(Constant)	62.474	8.918		7.005	.000
	Tunjangan Kinerja	476	142	.535	3.348	.002

Tabel 8. Uji Kolerasi

Correlations			
		Tunjangan Kinerja	Prestasi Kerja
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	1	535
	Sig. (2 failed)		002
	N	30	30
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	535	1
	Sig. (2-failed)	002	
	N	30	30

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Tunjangan Kinerja dengan Prestasi Kerja diperoleh koefisien korelasi $r = 0,535$; $p = 0,002$ ($p < 0,050$), maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang signifikan antara Tunjangan Kinerja dengan Prestasi Kerja, artinya semakin tinggi Tunjangan Kinerja maka semakin tinggi pula Prestasi Kerja tersebut dengan tingkat hubungan sedang pada interval 0,40-0,599. Demikian sebaliknya, semakin rendah Tunjangan Kinerja yang dimiliki maka semakin rendah pula Prestasi Kerjanya. Dari hasil analisis korelasi didapatkan korelasi antara Tunjangan Kinerja dengan Prestasi Kerja adalah 0,535. Hal ini menunjukkan hubungan yang ‘sedang’ antara Tunjangan Kinerja dengan Prestasi Kerja.

4.2. Pembahasan

Pada hasil penelitian ini, tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar dalam kategori tinggi, dimana pemberian tunjangan kinerja sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai dapat membantu kebutuhan hidup dan tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan kedisiplinan pegawai. Dalam penelitian ini juga, prestasi kerja pegawai dalam kategori sangat baik. Prestasi kerja yang baik merupakan hasil dari penyelesaian tugas secara maksimal yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Pada Dinas Kependudukan Administrasi dan Pencatatan Sipil Kab.Takalar, pegawai negeri sipil mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab jabatan yang dapat dilihat dari nilai capaian kinerja bulanan pegawai. Berdasarkan hasil analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan kinerja dengan prestasi kerja Pegawai Dinas Administrasi Kependudukan Dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hamidun dkk (2021,37) dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tumiting Kota Manado” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja, oleh karena itu penting adanya tunjangan kinerja sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisis data mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar.

5.2. Saran

Bagi Instansi Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar untuk meningkat prestasi kerja pegawai, agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil dan layak dalam menerima tunjangan kinerja. Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja pegawai diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan mempertahankan dan meningkatkan kualitas diri guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja dengan menggunakan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Ashari, E. T. (2011). Menggagas Pemberian Tunjangan Pns. 5(1), 1–10.
 Badan Peraturan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Cara Pemberian, Pemotongan dan Penghentian Tunjangan Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, (2018).
 Bahagia, R., & Astuti, R. (2019). "Analysis of factors that

- affect employee performance". *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 2(3), 359–364.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Gunawan, I. (2017). *Pengantar Statistik Inferensial*. Rajawali Pers.
- Hamidun, M., Tampi, G., & Kiyai, B. (2021). "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado". *Jurnal Administrasi Publik*, 7(102).
- Hanifah, Yusnia (2017). "Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai balai pengelolaan daerah aliran sungai di jawa timur". *Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187–193.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2016).
<https://kbbi.kemdikbud.do.id/entri/Remunerasi>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Najoan, J. F., Lyndon R.J. Pangemanan, E. G. T. (2018). "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa". *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*. 14, 11–24.
- Patri Gizella, H. (2018). "Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial & Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan". *Universitas Darma Persada*.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 123 tahun 2018 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kementerian dalam negeri, (2018).
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011, (2011).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri, (2018).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), (2018).
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Universitas Negeri Makassar". *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121.
<https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Rajawali Pers.
- Sudjino, A. (2018). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Catak ke sebelas Prananda Media Group, Jakarta.
- Ulfha, S. M. (2018). "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)". *Universitas Islam Negeri Sumatera Barat*.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT RajaGrafindo Persada.