

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAYAKUMBUH

Novera Martilova

martilovanovera@gmail.com

Universitas Islam Negeri Bukittinggi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Penelitian merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Pengambilan sampel menggunakan metode slovin. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi serta teknik analisis data berupa uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, uji R² dan uji t. Analisis penelitian ini menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = -6,971 + 0,895X$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa Nilai konstanta (a) adalah -6,971, yaitu apabila variabel tunjangan kinerja dianggap konstan pada angka nol, maka kinerja akan bernilai negatif. Maksud dari nilai nol pada tunjangan kinerja artinya apabila karyawan tidak pernah mendapatkan tunjangan kinerja yang baik sehingga bernilai nol, sudah pasti pada saat tunjangan kinerja buruk maka kinerja juga akan bernilai buruk juga. Selanjutnya Nilai 0,895 merupakan koefisien regresi dari variabel tunjangan kinerja yang menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (9,661 > 2,01063). Jadi dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima, artinya Tunjangan Kinerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dari uji koefisien determinasi (R²) diketahui bahwa nilai RSquare adalah sebesar 0,660. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X (Tunjangan Kinerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 66% sedangkan 34% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini, yaitu motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja serta faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja Dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukan melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkatan hasilnya.

Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian

dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan tugasnya. Apabila kewajiban telah terpenuhi, selanjutnya Aparatur Sipil Negara berhak menerima balas jasa atas kinerjanya yaitu berupa kompensasi. Kompensasi adalah sebuah jenis penghargaan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.¹

Pemberian kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadits. Diantaranya melalui ayat berikut ini: ²

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَئِذَا كُنْتَ تُظَلَّمُونَ

Artinya : *"Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan."* (Al-Qur'an Surat Al-Jaatsiyah Ayat 22)

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang, seperti promosi jabatan, penghargaan prestasi kerja dan lain sebagainya.³ Kompensasi yang diterima oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara diterima dalam bentuk gaji, upah, tunjangan-tunjangan, serta bentuk kompensasi lainnya baik finansial maupun non finansial.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar.

Tunjangan Kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Kencana, 2009), hal. 181.

² Muhammad Tahmid Nur, 'Kompensasi Kerja dalam Islam', *Jurnal Muamalah*, Vol.V. No.2, (2015), hal. 126.

³ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service, 2012), hal. 29.

tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.⁴

Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan *grade*. *Grade* dilihat dari kehadiran kerja dan juga bagaimana capaian kinerja karyawan tersebut. Saat ini untuk Bank, Kantor Pajak, Kehakiman yang berada di Indonesia sudah menerima tukin sebesar 100%, sedangkan di Kementerian Agama, tunjangan kinerja yang diberikan rata-rata sebesar 70%.

Sebagai salah satu lembaga yang menggunakan sistem tunjangan kinerja (tukin) Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh merupakan lembaga pemerintahan yang berdiri pada tahun 1974 yang pada masa itu bernama Kantor Perwakilan Departemen Agama Kota Madya Payakumbuh yang memiliki 80 pegawai yang terdiri dari pimpinan dan staff.

Pada tahun 2020 Jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh yaitu sebanyak 385 orang. Dan jumlah penerima tunjangan kinerja di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh berdasarkan *grade* (kelas jabatan) yaitu :

Tabel 1 Data Tunjangan Kinerja Kementerian Agama Kota Payakumbuh Tahun 2020

No	Grade (Kelas Jabatan)	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan	Jumlah ASN
1	13	Rp.8.562.000,00	1 Orang
2	11	Rp.5.183.000,00	1 Orang
3	9	Rp.3.781.000,00	20 Orang
4	8	Rp.3.319.000,00	5 Orang
5	7	Rp.2.928.000,00	20 Orang
6	6	Rp.2.702.000,00	10 Orang
7	5	Rp.2.493.000,00	44 Orang
Jumlah			101 Orang

Sumber : Data Tunjangan Kinerja Kementerian Agama Kota Payakumbuh Tahun 2020

Berdasarkan fakta di atas, apakah benar dengan adanya pemberian tunjangan kinerja kepada Aparatur Sipil Negara memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh dan seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Dari penjabaran tersebut, maka penulis mengangkat sebuah judul penelitian yaitu "*Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh*".

2. KAJIAN TEORI

a. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kiera) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

⁴ Jecqueline Fritzie Najooan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*, Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018, hal. 12.

seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris "*performance*". Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *performance the desired results of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai atau karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁶

Kinerja pegawai menurut Cascio dan Aguinis, *as observable things people do that are relevant for the goals of the organization*. (sebagai orang yang dapat diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi). Menurut Bernadin dan Russel dalam Rucky mendefinisikan tentang *performance* sebagai berikut. *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.⁷

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumberdaya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik atau mungkin luar biasa. Sebaliknya apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot.⁸

Pendapat di atas menitikberatkan bahwa kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.⁹

Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda-beda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.¹⁰

Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan. Dalam hal ini prestasi kerja yang diharapkan adalah hasil dari produktifitas sesuai ketentuan atau standar yang disusun sebagai acuan kerja sehingga dapat melihat kinerja karyawan pada hasil dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.¹¹

Menurut Sutermeister, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan,

⁵ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hal. 106.

⁶ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*, (Yogyakarta : Elmatara, 2017), hal. 8.

⁷ Hussein Fattah, "Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri,", hal. 9.

⁸ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Bali: Nilacakra, 2020), hal. 3.

⁹ Ni Kadek Suryani, dkk, "Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian.....", hal. 3.

¹⁰ Ni Kadek Suryani, dkk, "Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian.....", hal. 2.

¹¹ Ni Kadek Suryani, dkk, "Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian.....", hal. 2.

pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.¹²

b. Tunjangan Kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.¹³

Menurut Sujatmoko, tunjangan kinerja atau insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.¹⁴ Menurut Garry Dessler, tunjangan kinerja merupakan pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Edwin B. Flippo dikutip oleh Moekijat, mengemukakan bahwa tunjangan kinerja yaitu pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada pegawai-pegawai karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Tunjangan kinerja adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵

Tunjangan kinerja merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan Segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja sama mereka. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai.¹⁶

Tunjangan Kinerja adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang.¹⁷

Menurut Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/Menlhk-Setjen/2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja, yang merupakan fungsi dari keberhasilan

¹² Bintoro dan Daryanto, “Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.....”, hal. 111 .

¹³ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang *Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri*, diunduh pada 5 April 2021.

¹⁴ Sasmojo Wisnu Darminto, Tesis : *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015)*, (Yogyakarta: UMY, 2017), hal. 76.

¹⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2005), hal. 181.

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hal. 155.

¹⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 357.

pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai yang sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya.¹⁸

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Pada dasarnya banyak ahli sepakat untuk membedakan tunjangan kinerja atas dua bentuk yang berlawanan yaitu finansial-nonfinansial, langsung-tidak langsung, keuangan-nonkeuangan, ekstrinsik-intrinsik.

Menurut Mondy dan Neo, yang membedakan jenis tunjangan kinerja adalah finansial dan nonfinansial.¹⁹

a. Tunjangan kinerja finansial

1) Tunjangan kinerja langsung

Tunjangan kinerja langsung adalah tunjangan kinerja yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif yang merupakan hak pegawai dan kewajiban instansi untuk membayarnya.

Tunjangan kinerja langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang, seperti gaji dan upah; pembayaran prestasi; pembayaran insentif seperti komisi, bonus, bagi keuntungan, dan opsi saham; serta pembayaran tertanggung seperti tabungan hari tua dan saham kumulatif.

2) Tunjangan kinerja tidak langsung

Tunjangan kinerja tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan yang tidak tercakup dalam tunjangan kinerja finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan sekolah anak, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti hari besar/sakit/hamil, serta fasilitas lain (rumah dan kendaraan).

b. Tunjangan kinerja nonfinansial

Tunjangan kinerja nonfinansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- 1) Pemberian piagam penghargaan.
- 2) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi atau pribadi.
- 3) Ucapan terimakasih secara formal ataupun informal.
- 4) Promosi jabatan kepada pegawai yang baik selama waktu tertentu serta dianggap mampu.
- 5) Pemberian tanda jasa/medali kepada pegawai yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi.
- 6) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya mobil atau motor).
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

¹⁸ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang *Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri*, diunduh pada 5 April 2021.

¹⁹ Veithzal Rivai, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Cetakan Pertama.....*", hal. 358.

c. Hubungan Kinerja dengan Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk berupa pemberian insentif uang atau barang dan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atas pelaksanaan pekerjaan yang berkualitas sehingga membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau institusi. Mangkunegara menyebutkan bahwa tunjangan merupakan insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan akan sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai.²⁰

Menurut Simamora “tunjangan pegawai (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan instansi membayar semua atau sebagian dari tunjangan”.

Kinerja seorang pegawai tergantung pada banyak faktor. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya orang bekerja untuk mencari nafkah dengan memperoleh gaji yang sepadan dengan kemampuan dan jerih payahnya. Jika seorang pegawai merasa hasil jerih payahnya sebagai pegawai dihargai sepadan dengan balas jasa yang diperolehnya maka ia akan termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai akan tercapai secara optimal jika terdapat dukungan material dari apa yang dia lakukan.²¹

Tunjangan kinerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tunjangan kinerja memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan tunjangan kinerja dari instansi merupakan sumber pendapatan untuk pegawai. Tunjangan kinerja yang diberikan instansi secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada pegawai.²²

Simamora mengatakan bahwa tunjangan kinerja dalam bentuk finansial adalah penting bagi pegawai, sebab dengan tunjangan kinerja ini pegawai dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika sistem tunjangan kinerja diterapkan secara adil dan kompetitif oleh instansi maka pegawai akan mempertahankan posisinya dalam instansi atau dengan kata lain pegawai ingin tetap bekerja pada instansi tersebut. Konsekuensinya, pegawai akan berlomba lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena instansi hanya akan mempekerjakan pegawai yang kinerjanya bagus. Pegawai akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.²³

Tunjangan kinerja akan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Tunjangan kinerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi pegawai yang berprestasi atau bonus bagi

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung. Refika Aditama, 2005), hal. 72.

²¹ Sasmoyo Wisnu Darminto, Tesis : *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015)*, (Yogyakarta: UMY, 2017), hal. 92-93.

²² Sasmoyo Wisnu Darminto, Tesis : *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015)*, (Yogyakarta: UMY, 2017), hal.93-94.

²³ Sasmoyo Wisnu Darminto, Tesis : *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015)*, (Yogyakarta: UMY, 2017), hal. 94.

pegawai yang bekerja dengan baik. Maka pegawai akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu apabila tunjangan kinerja seorang pegawai diberikan secara tepat dan benar maka akan memperoleh kepuasan kerja dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila tunjangan itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka kinerja akan menurun. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai negeri sipil dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi. Dengan demikian tunjangan kinerja dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan dengan salah satu tujuannya yaitu semakin tinggi organisasi mampu memberikan gaji yang tinggi dapat menunjukkan semakin suksesnya organisasi atau institusi tersebut.²⁴

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud adalah pernyataan-pernyataan yang ada didalam kuesioner. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20. Dalam uji validitas tingkat signifikan yang digunakan 0,05 dan $df = n - 2$ ($df = 50 - 2$) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (alat ukur yang digunakan valid atau sah).
- 2) H_0 ditolak apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak sah).²⁵

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Validitas
Tunjangan Kinerja (X)	X-P1	0,700	0,2787	Valid
	X-P2	0,756	0,2787	Valid
	X-P3	0,634	0,2787	Valid
	X-P4	0,617	0,2787	Valid
	X-P5	0,701	0,2787	Valid
	X-P6	0,817	0,2787	Valid
	X-P7	0,672	0,2787	Valid
	X-P8	0,515	0,2787	Valid
	X-P9	0,645	0,2787	Valid
	X-P10	0,627	0,2787	Valid
	X-P11	0,551	0,2787	Valid
Kinerja (Y)	Y-P1	0,644	0,2787	Valid
	Y-P2	0,778	0,2787	Valid
	Y-P3	0,547	0,2787	Valid
	Y-P4	0,805	0,2787	Valid
	Y-P5	0,748	0,2787	Valid

²⁴ Sasmojo Wisnu Darminto, Tesis : *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015)*, (Yogyakarta: UMY, 2017), hal. 95.

²⁵ Nilda Miftahul Janna, *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*, Jurnal Ekonomi, 2016, hal. 2.

	Y-P6	0,645	0,2787	Valid
	Y-P7	0,706	0,2787	Valid
	Y-P8	0,661	0,2787	Valid
	Y-P9	0,804	0,2787	Valid

Sumber: Output SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua item dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* > r_{tabel} 0,2787 (df = 50-2) dengan nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut dapat digunakan ke dalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas instrumen dilihat dari *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.²⁶

Berikut tabel 3 dibawah ini menunjukkan hasil pengujian yang reliabilitas:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	20

Sumber: Output SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti hasil pengukuran ini dinyatakan reliabel atau dikatakan konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam melakukan penelitian untuk analisis *normalitas* menggunakan SPSS versi 20 dimana adanya uji yang digunakan untuk mengetahui pola sebaran dari *variance* yang mendukung setiap variabel apakah pola sebaran yang terbentuk telah terdistribusi secara normal atau sebaliknya, dinyatakan normal apabila menghasilkan *asympt sig* (2-tailed) > alpha 0,05.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00
	Std. Deviation	2.681
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.065
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.901
Asymp. Sig. (2-tailed)		.391

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS versi 20

²⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), hal. 42.

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa item pernyataan yang mendukung variabel tunjangan kinerja dan kinerja telah memiliki nilai *asymptotic sig* (2-tailed) berada di atas alpha ($0,391 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang digunakan telah berdistribusi normal dan dapat diolah ke tahap selanjutnya.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dU atau di antara $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.²⁷

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.660	.653	2.709	1.806

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 5 tentang uji autokorelasi, dapat dilihat bahwa nilai durbin-watson ($d=1,806$), nilai $dL=1,5035$, nilai $dU=1,5849$, nilai $4-dL=2,4965$, nilai $4-dU=2,4151$. Dikarenakan nilai $dU < d < 4-dU$ ($1,5849 < 1,806 < 2,4151$) maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang akan diuji yaitu :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja dengan kinerja.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja dengan kinerja.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

a : konstanta

b : koefisien regresi

²⁷ Rika Handini, Skripsi: *Analisis Perkembangan Pembangunan Ekonomi Serta Pengaruhnya Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Kabupaten Padang Pariaman*, (Bukittinggi: IAIN Bukittinggi, 2020), hal. 40.

X : tunjangan kinerja

Y : kinerja

Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan (α) 5% dengan kriteria hipotesis:

Jika P value (sig) $< \alpha$ sebesar 0,05, maka H_a diterima.

Jika P value (sig) $> \alpha$ sebesar 0,05, maka H_a ditolak.

Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.971	4.696		-1.485	.144
Tunjangan Kinerja	.895	.093	.813	9.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 20

Hasil analisis dari tabel 6 adalah sebagai berikut:

Rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan rumus regresi linier sederhana diatas maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = -6,971 + 0,895X$$

Dari persamaan tersebut diperoleh kesimpulan:

- Nilai konstanta (a) adalah -6,971, yaitu apabila variabel tunjangan kinerja dianggap konstan pada angka nol, maka kinerja akan bernilai negatif. Maksud dari nilai nol pada tunjangan kinerja artinya apabila karyawan tidak pernah mendapatkan tunjangan kinerja yang baik sehingga bernilai nol, sudah pasti pada saat tunjang kinerja buruk maka kinerja juga akan bernilai buruk juga.
- Nilai 0,895 merupakan koefisien regresi dari variabel tunjangan kinerja yang menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai dari koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.653	2.709

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,660. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X (Tunjangan Kinerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 66% sedangkan 34% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini, yaitu motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja serta faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja.

5. Uji Hipotesis (Uji Parsial/ Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (Parsial) terhadap variabel dependen.

Melalui uji t dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya X (variabel-variabel bebas pada persamaan) berarti berpengaruh signifikan terhadap Y (Variabel tidak bebas/terikat).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya X (variabel bebas) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Variabel tidak bebas).
- $H_0 : \mu_1 = 0$ diterima ($t_{hitung} < t_{tabel}$) artinya variabel independent secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen. $H_a : \mu_1 \neq 0$, H_a diterima ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya variabel independent secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.²⁸

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.971	4.696		-1.485	.144
Tunjangan Kinerja	.895	.093	.813	9.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 20

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* yang ditunjukkan oleh tabel 8 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (x) berpengaruh terhadap variabel kinerja (y). Untuk mencari nilai dari t_{hitung} menggunakan patokan nilai t_{tabel} .

Nilai t_{tabel} diperoleh melalui rumus :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2 : n-k-1) \\
 &= (0,05/2 : 50-1-1) \\
 &= (0,025 : 48) \\
 &= 2,01063
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas, nilai t_{tabel} yaitu 2,01063 terletak pada (0,025:48) pada distribusi nilai t_{tabel} pada lampiran dan berdasarkan hasil analisis tabel 4.15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 9,661. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (

²⁸ Rika Handini, Skripsi: *Analisis Perkembangan Pembangunan Ekonomi Serta Pengaruhnya Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Kabupaten Padang Pariaman,*, hal. 42-43.

9,661 > 2,01063). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (x) berpengaruh positif terhadap kinerja (y).

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tunjangan kinerja sebagai variabel X sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja sebagai variabel Y. Berdasarkan hasil penelitian, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji t untuk variabel tunjangan kinerja, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9,661, sementara itu nilai t_{tabel} sebesar 2,01063 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ maka individual variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh juga akan meningkat, sebaliknya jika tunjangan kinerja kurang maka kinerjanya juga akan menurun. Hasil analisis ini menerima hipotesis dari H_a bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarni Randriany, dkk dalam jurnal ilmiah yang berjudul "Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong". Hasil dari penelitian ini menunjukkan dan membuktikan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sorong. Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 6,758$ dan $t_{tabel} = 2,0$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini tentang "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh", maka dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = -6,971 + 0,895X$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa Nilai konstanta (a) adalah -6,971, yaitu apabila variabel tunjangan kinerja dianggap konstan pada angka nol, maka kinerja akan bernilai negatif. Maksud dari nilai nol pada tunjangan kinerja artinya apabila karyawan tidak pernah mendapatkan tunjangan kinerja yang baik sehingga bernilai nol, sudah pasti pada saat tunjang kinerja buruk maka kinerja juga akan bernilai buruk juga. Selanjutnya Nilai 0,895 merupakan koefisien regresi dari variabel tunjangan kinerja yang menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,661 > 2,01063). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a

diterima, artinya Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Dari uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai $RSquare$ adalah sebesar 0,660. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X (Tunjangan Kinerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 66% sedangkan 34% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini, yaitu motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja serta faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maraghi, Ahmad Musthafa. 1992. Terjemah Al-Maraghi. Semarang: Toha Putra Semarang.
- Amiruddin, 2016. Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Astuti, Widia dan Juarsa Badri, "Pengaruh Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wahana Prima Mandiri Padang", Jurnal Academic Conference For Management 1 Vol. 1, Februari 2019.
- Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara, Modul SPSS: Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS, Edisi Pertama.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Gava Media.
- Darminto, Sasmoyo Wisnu. 2017. Tesis : Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015). Yogyakarta: UMY.
- Departemen Agama RI. 2001. Al-Quran dan Terjemahnya. Semarang: CV. Asy Syifa.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional. 1996. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri. Yogyakarta : Elmatara.
- Fitria, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Bank BRI Cabang Bukittinggi", Ekonomika Syariah: Journal of Economic Studies. Vol. 1 , No. 2, Januari-Juli 2017.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi analisis multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyanti, Ernandi. "Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 13, No 1 Maret 2011.
- Handana, Dika dan Juarsa Badri, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Jamko Karya Kota Padang", Jurnal Academic Conference For Management 1 Vol. 1, Februari 2019.
- Handini, Rika. 2020 Skripsi: Analisis Perkembangan Pembangunan Ekonomi Serta Pengaruhnya Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Kabupaten Padang Pariaman, Bukittinggi: IAIN Bukittinggi.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Janna, Nilda Miftahul. 2016. Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS, Jurnal Ekonomi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung. Refika Aditama.
- Najoan, Jecqueline Fritzie. Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere, Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018.
- Nur, Muhammad Tahmid. 'Kompensasi Kerja dalam Islam', Jurnal Muamalah, Vol.V. No.2, 2015.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, diunduh

pada 5 April 2021.

Permenpan, R & B No 63 Tahun 2011, jdih.menpan.go.id. Diunduh pada tanggal 20 Desember 2019.

Pradana, Deni Putra dan Juarsa Badri, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Padang Sumatera Barat", Jurnal Academic Conference For Management 1 Vol. 1. Februari 2019.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal & Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.

Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.

Suryabrata, Sumadi. 2014. Metode Penelitian. Jakarta: Rajawali.

Suryani, Ni Kadek dkk. 2020. Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian, Bali: Nilacakra.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : Kencana.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ulfha, Siti Mutiah. 2018. Skripsi : "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)", Medan: UIN Sumatera Utara.

Umar, husein. 2000. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Usman, Husaini dkk. 2006. Metodologi Penelitian Sosial Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Yusuf, Burhanuddin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah. Jakarta: Rajawali Pers.