

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BADUNG

Ni Kadek Dwi Ayu Damayanti ¹⁾, Ida Bagus Made Widiadnya ²⁾, Sapta Rini Widyawati ³⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : dwiyudamayantii36@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is one of the important aspects that must be considered by the organization, because employee performance requires the organization to achieve its goals. Constraints contained in an agency usually decrease the level of performance of the employee this can be caused by the factor of providing performance allowances for employees and promotions held in each agency. The purpose of this study was to determine the effect of performance allowances and promotions simultaneously on employee performance in Civil Servants at the Communication and Information Office of Badung Regency. This research was conducted at the Department of Communication and Information, Badung Regency.

The population in this study is the Civil Servants of the Communication and Information Office of Badung Regency as many as 45 people. The selected sample is 45 respondents to Civil Servants at the Communications and Information Office of Badung Regency. The analytical technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis.

The results of the study show (1) the performance allowance has a positive and significant effect on employee performance at the Communication and Information Office of Badung Regency, (2) Job promotion has a positive and significant effect on employee performance at the Communication and Information Office of Badung Regency.

Keywords: *performance allowance, promotion, and employee performance*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa adanya fenomena pegawai – pegawai yang kurang dapat memaksimalkan waktu untuk bekerja serta pembagian tugas yang merata sehingga mengakibatkan adanya pegawai yang melakukan hal-hal diluar tugas dinas pada saat jam kerja hal ini dikarenakan pemberian tunjangan kinerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja yang diberikan, Pemberian

tunjangan kinerja di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung bertujuan untuk meningkatkan kinerja para Pegawai Negeri Sipil. Pemberian tunjangan kinerja bisa menjadi daya tarik bagi pegawai yang bekerja.

Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung adalah suatu instansi pemerintahan yang berlokasi di Jalan Sempidi, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung

merupakan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Bali yang mempunyai tugas membantu melaksanakan Urusan Pemerintahan dalam Bidang Komunikasi dan Informatika. Pemberian tugas kedinasan kepada Pegawai Negeri Sipil dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Oleh karenanya, setiap Pegawai Negeri Sipil wajib, melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayanya kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab

Kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Menurut Moehariono, 2012:95). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan satu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Menurut Rivai, 2013:604). Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi,

karena kinerja karyawan menuntut organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kendala yang terdapat dalam suatu Instansi biasanya menurunnya tingkat kinerja dari pegawai tersebut, hal ini bisa disebabkan oleh faktor pemberian tugas yang melebihi dari kapasitas pegawai tersebut, jika pemberian tugas melebihi dari kapasitas maka pegawai tersebut akan perlahan – lahan akan membuat pegawai tersebut lelah bekerja dan semakin hari semakin menurunnya kinerja pegawai tersebut. Tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang diberikan pemerintah atas dasar pegawai yang mempunyai jabatan di Lingkungan kerja Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada dasarnya peraturan baru yang tertuang dalam Perpres atau Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 120 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepagawaian Negara, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan selain itu Tunjangan Kinerja juga mengatur syarat pembayaran pada Tunjangan Profesi/Sertifikasi. Tunjangan kinerja umumnya diberikan kepada pegawai yang berstatus PNS atau Pegawai Negeri Sipil dimana yang berstatus tetap. Salah satu syarat yang digunakan dalam pembayaran tunjangan kinerja pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung yaitu absensi pegawai. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tangkore (2018) mengungkapkan

bahwa Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja menunjukkan Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2017) mengungkapkan bahwa Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan Tunjangan Kinerja ternyata tidak mampu meningkatkan disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan.

Selain pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai kendala yang terdapat yaitu promosi jabatan yang diadakan pada setiap instansi. Menurut Siagian (2015:94) Promosi jabatan yaitu apabila seseorang dipindahkan posisi dari satu pekerjaan lain yang tanggung jawab, kekuasaan jabatan yang lebih tinggi, dan penghasilannya pun meningkat dan semakin besar.

Terkadang setiap Instansi sering kali mengundur adanya promosi jabatan untuk para pegawai karena banyak faktor yang mempengaruhi seperti sertifikasi profesi pegawai yang tidak memenuhi syarat jabatan yang akan diberikan, hal inilah yang membuat pegawai jenuh dalam hal pengerjaan tugas yang diberikan oleh atasan. Promosi jabatan diperlukan dalam hal meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, karena dengan begitu pegawai merasa termotivasi dan lebih baik dalam hal bekerja.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharni (2017) mengungkapkan bahwa Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifqi Rismadi (2018) mengungkapkan bahwa Promosi Jabatan

menunjukkan bahwa Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten ditemukan dalam variable Tunjangan Kinerja pegawai masih bermasalah dalam absensi hal tersebut mengakibatkan keterlambatan pembayaran Tunjangan Kinerja. Dalam variable Promosi Jabatan Pegawai masih bermasalah terhadap syarat promosi jabatan yang akan diberikan.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung?

C. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- A. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung.
- B. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung.

D. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- 1) Secara Teoritis
Bagi mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung.
- 2) Secara Praktis
Diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan untuk instansi terkait dalam memberikan Tunjangan Kinerja, melakukan Promosi Jabatan yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Grand Theory*

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Teori *path goal* atau *house's path goal theory* dikembangkan oleh Robert J. House dan berakar pada teori harapan. Teori ini didasarkan pada premis bahwa persepsi karyawan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin. Para pemimpin membantu bawahan terhadap pemenuhan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan, dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas.

Teori *path goal* menganut pandangan kepemimpinan sebagai pelayan. Kepemimpinan tidak

dipandang sebagai sebuah posisi kekuasaan. Sebaliknya, pemimpin bertindak sebagai pelatih dan fasilitator kepada bawahan mereka. Menurut teori *path goal*, efektivitas seorang pemimpin tergantung pada faktor kontingensi (ketidakpastian) lingkungan dan gaya kepemimpinan tertentu.

B. Tunjangan Kinerja

1. Menurut Wibowo (2014:290) bahwa: "Tunjangan merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya". Program Tunjangan merupakan salah satu upaya untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja berupa pembayaran keuangan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.
2. Indikator Tunjangan Kinerja
 - a. Beban kerja dan Kompensasi yang jelas
 - b. Asuransi Kesehatan Asuransi kesehatan
 - c. Perencanaan Karier
 - d. Kenyamanan dan Keselamatan Kerja
 - e. Perencanaan Hari Tua

C. Promosi Jabatan

1. Menurut Siagian (2015:944) Promosi jabatan yaitu apabila seseorang dipindahkan posisikan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawab, kekuasaan jabatan yang lebih tinggi, dan penghasilannya pun meningkat dan semakin besar.
2. Indikator Promosi Jabatan
Menurut Hasibuan (2013:108), mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi Kerja
- d. Kerjasama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Pendidikan

D. Kinerja Pegawai

1. Menurut Moehariono (2012, hal 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
2. Indikator Kinerja Pegawai
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Keandalan
 - d. Sikap

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

H1: Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN.

A. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian ini bertempat Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung yang berlokasi di Jalan Sempidi, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351.

B. Objek Penelitian

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung

C. Identifikasi Variabel

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Tunjangan Kinerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2)
2. Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

1. Tunjangan Kinerja.

Adapun indikator – indikator tunjangan kinerja menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut.

- a. Beban kerja dan Kompensasi yang jelas
- b. Asuransi Kesehatan
- c. Perencanaan Karier
- d. Kenyamanan dan Keselamatan Kerja
- e. Perencanaan Hari Tua

2. Promosi Jabatan

Indikator Promosi Jabatan Menurut Hasibuan (2013:108), mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi Kerja
- d. Kerjasama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Pendidikan

3. Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012, hal 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Adapun Indikator – indikator Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2002) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Keandalan
- d. Sikap

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka – angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai, data jumlah kuisisioner dari pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung.
- b. Data Kualitatif adalah data yang tidak terbentuk angka – angka namun berupa penjelasan atau uraian seperti sejarah berdirinya Instansi, struktur organisasi yang ada pada pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung.

2. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan diambil serta diolah pertama kali oleh penelitian (Sugiyono, 2012:139). Perolehan data ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuisisioner kepada pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dan sudah ada sebelumnya yang mengamati

dan mengolah data tersebut (Sugiyono, 2012:141).

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung sebanyak 45 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel terpilih adalah 45 orang responden pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dari pengujian ini memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dari pengujian ini memperlihatkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuisisioner dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas.

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-*

Smirnov yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar $0.089 > 0.05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas. lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.
5. Uji Heteroskedastisitas. Hasil yang didapatkan dari uji heteroskedastisitas adalah semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu 0.266, 0.320, 0.347 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
6. Analisis Regresi Linier Berganda Berdasarkan persamaan regresi dapat diperoleh informasi sebagai berikut :
 - a. $\alpha = 0.347$ berarti jika tunjangan kinerja dan promosi jabatan tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0.347.
 - b. $b_1 = 0.292$ artinya tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik tunjangan kinerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi promosi jabatan tetap.
 - c. $b_2 = 0.663$ artinya promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin
- baik promosi jabatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi tunjangan kinerja tetap.
7. Analisis Korelasi Berganda Berdasarkan hasil korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0.869, hal ini berarti tunjangan kinerja dan promosi jabatan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, hal ini karena berada diantara 0.800-1.000.
8. Uji Koefisien Determinasi nilai *adjusted* R Square sebesar 0.744, nilai 0.744 memiliki arti 74.4 persen varian kinerja pegawai yang mampu dijelaskan oleh tunjangan kinerja dan promosi jabatan sedangkan sisanya sebesar 25.6 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
9. Uji t (t-test) Hasil pengujian t-test pengaruh Tunjangan Kinerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung menunjukan bahwa :
 - a. Pengujian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Karena nilai signifikansi uji t sebesar $0.022 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b. Pengujian pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena nilai signifikansi $0.000 < 0,05$,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja maka semakin meningkatnya kinerja pegawai. Begitu sebaliknya semakin rendah tunjangan kinerja maka semakin rendah kinerja pegawai.
- 2) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi promosi jabatan maka semakin meningkatnya kinerja pegawai. Begitu sebaliknya semakin rendah promosi jabatan maka semakin rendah kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., I Wayan B, Dan Wayan C. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 4, 2016.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ardi, R. P., dan Sukmasari, N. 2016 Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Jurnal EBBANK*, Vol, 7, No. 2, Desember 2016.
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ellen. G Tangkere. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan non finansial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri – Sosio Ekonomi Unsrat*, ISSN 1907 – 4298, Vol 14 no 1, Januari 2018.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* “. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis(JPEB)* Vol.5 No. 1, Maret 2017.
- Hanifah, Yusnia. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *e-jurnal Bisnis Dan Manajemen* Volume 11, 2017

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/2003 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munadih, Malik, Burhanuddin. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. *Jurnal Administrasi Publik*, Desember 2015.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajeme Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Rivai Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Sabar, N. D., Adolfina, dan Dotulong, L. O. H. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 2, Juni 2017.
- Sirajuddin, Saleh. “*Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar* “. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 5 No. 1 (2015): h.122 – 123
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung: PT.
- Usmiar. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Anggota POLRI dan Pegawai Negeri Sipil POLRI di Lingkungan Negara Republik Indonesia. *e-jurnal Menara Ilmu LPPM UMSB ISSN* Vol. X Jilid 2 No 73, 2016
- Wibowo, 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2*. Jakarta: RajawaliPers.