



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SEI TUALANG RASO KOTA MADYA
TANJUNG BALAI**

Ahmad Fauzi

Email : Fozi34780@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability and welfare benefits on employee performance at the Sei Tualang Raso sub-district office, Tanjung Balai Municipality. The number of samples in this study were 60 employees. The data analysis technique that the writer uses in this research is descriptive quantitative. The data collection used is by using a questionnaire given to the respondents. The data is processed using SPSS. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression, with the t-value for the Workability variable (X1) of 4.443 when compared to the t-table value of 1.672. Then the t arithmetic obtained is greater than the t table value or $4.443 > 1.672$, then it is also seen that the sig value is smaller than the probability value $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that the X1 variable has a contribution to Y. The calculated t value for the Allowance variable Welfare (X2) is 5,862 when compared to the t table value of 1,672. Then the t arithmetic obtained is greater than the t table value or $5.862 > 1.672$, then it is also seen that the sig value is smaller than the probability value $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that the X2 variable has a contribution to Y. The calculated F value is 383,362 with The sig level is 0.000, therefore the sig value is $0.000 > 0.05$ and the calculated F value is $383,362 > F$ table 2.77. This shows that H_0 is rejected so it can be concluded that the independent variables X1, X2 simultaneously have a positive and significant effect on the dependent variable Y. R value Square shows that the variable of Work Ability (X1) and Welfare Allowance (X2) can explain the effect on work performance of 0.931 or 93.1%, while the remaining 0.69 or 6.9% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Ability, Welfare Allowance and Work Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Data diolah menggunakan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear berganda, dengannilai t hitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 4.443jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.672. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $4.443 > 1.672$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t hitung untuk variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2) sebesar 5.862jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.672. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $5.862 > 1.672$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai f hitung adalah 383.362dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $383.362 > F$ tabel 2.77 hal ini menunjukkan bahwan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1, X2secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.Nilai R Square menunjukkan bahwasanya variable Kemampuan Kerja (X1) dan Tunjangan Kesejahteraan (X2)dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja sebesar 0.931 atau 93.1%,

Received Januari 25, 2023; Revised Februari 10, 2023, Accepted Februari 24, 2023

sedangkan sisanya sebesar 0.69 atau 6.9% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan dan Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua instansi untuk selalu giat berusaha agar setiap instansi dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan kinerja sehingga dapat membantu perkembangan instansi. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. (Alicia, 2012)

Kecamatan adalah pembagian wilayah administrative di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten kota (PP. 19 tahun 2008). Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten atau kota yang, mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seseorang camat. Menurut UU Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah adalah kepala daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan sebagai mana yang disebutkan pada pasal 3. Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi sebagai camat maka kemampuan manajerial harus terpenuhi. Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan yang telah di tentukan organisasi. (Anonimous, 2015)

Berdasarkan observasi peneliti menemukan permasalahan mengenai kemampuan kerja pegawai yang terdapat di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai yaitu menurunnya kemampuan kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai, dimana rendahnya tingkat kemampuan karyawan berdampak kurang baik bagi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Banyaknya pekerjaan menumpuk yang belum dapat diselesaikan pegawai tepat pada waktunya, hal ini dilihat dari kurangnya kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan belum sepenuhnya memenuhi target Instansi. Pencapaian prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan pegawai dimana masih ada pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Kantor Camat Sei Tualang Raso belum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, padahal pelayanan yang memuaskan merupakan target utama kantor Camat Sei Tualang. Kantor Camat Sei Tualang diharapkan dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang terbaik dan berkualitas ini tidak akan terlaksana tanpa di dukung dengan adanya sumber daya manusia terampil dan berkompeten dibidangnya masing-masing.

Peneliti juga menemukan permasalahan yang terjadi, yaitu Kecilnya tunjangan Kesejahteraan yang diberikan Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai, Dimana yang seharusnya pegawai mendapatkan tunjangan sebesar gaji pokok yaitu sebesar 2.800.000, dan yang pegawai dapat hanya sebesar 1.500.000. Hal ini dikarenakan tunjangan kesejahteraan yang diberikan Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai kecil tidak sesuai dengan tugas dan kewajiban pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai tidak semangat untuk bekerja lebih maksimal dan optimal lagi, dan yang mana akan menutup kemungkinan bagi pegawai untuk menjadi pegawai yang berprestasi.

Selanjutnya peneliti dalam hasil obeservasi menemukan permasalahan yang terjadi yaitu rendahnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai, dikarenakan rendahnya kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan atasan untuk pegawai yang bekerja dengan maksimal, hal ini yang berakibat pada keinginan pegawai untuk berprestasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dari itu penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai”*

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang diolah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Ada Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai?
2. Apakah ada Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai?
3. Apakah ada Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2012:46) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Akhmat Sudrajat (2010), ability adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki

Menurut Chaplin (2015) ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek.

2. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2012:61) adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja
2. Pendidikan
3. Masa kerja

B. Tunjangan Kesejahteraan

1. Pengertian Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Manulang (2011:201), tunjangan kesejahteraan pegawai merupakan program pelayanan pegawai dan membentuk, memelihara semangat pegawai, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Hasibuan (2013:185) bahwa kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (Material dan Non Material) yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kebijakan organisasi atau instansi.

2. Indikator Tunjangan Kesejahteraan

Hasibuan (2013:188) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran kesejahteraan yaitu:

1. Kesejahteraan bersifat ekonomis diantaranya yaitu uang pension, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas dan uang duka kematian
2. Kesejahteraan bersifat fasilitas diantaranya yaitu sarana rohani/tempat ibadah, cuti dan izin
3. Kesejahteraan bersifat pelayanan diantaranya yaitu jaminan kesehatan dan kredit rumah

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:55), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan pegawai dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Mangkunegara (2014:80) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2011:66) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan pegawai selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

2. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Supardi (2012:69) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah:

- a. Kualitas kerja meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
- b. Kuantitas kerja meliputi keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja.
- c. Hubungan kerja merupakan penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama pegawai, terhadap pimpinan atau atasan, terhadap pihak instansi dan kesedian dalam menerima perubahan kerja.
- d. Penyesuaian pekerjaan merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- e. Ketangguhan merupakan pengukuran dari segi kemampuan orang atau keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas.

D. Hipotesis

H1 = Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai.

H2 = Tunjangan Kesejahteraan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai.

H3 = Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena-fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu

Adapun waktu penelitian ini mulai dilaksanakan pada Bulan Desember 2021 sampai Agustus 2022.

2. Tempat Penelitian

Untuk tempat penelitian ini dilaksanakan di PT.Artindo Megah Steel Jl. Pelita Raya No 56/58 A –B KIM Star Tanjung Morawa.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 Pelanggan perusahaan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 80 Pelanggan Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Sejarah Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai

Berdasarkan peraturan Pemerintah RI No. 20 Tahun 1987 tanggal 14 September 1987 tentang perubahan Batas Wilayah Kotamadya Dati II Tanjung Balai dan Kabupaten Asahan jo. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 22 Tahun 1987, maka disetujui perluasan wilayah Kotamadya Tanjung Balai pada tanggal 24 Maret 1988 oleh Gubernur Provinsi Sumatera Utara. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 23 Tahun 2001 seluruh desa yang ada di kota Tanjung Balai berubah menjadi kelurahan.

Kecamatan Sei Tualang adalah salah satu diantara 6 wilayah kecamatan yang terdapat di kota Tanjung Balai yang dulunya merupakan Desa Sei Tualang Raso yang masuk wilayah Kecamatan Tanjung Balai Kabupaten Asahan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai

Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 4.443 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.672. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $4.443 > 1.672$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan variabel Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai

Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Tunjangan Kesejahteraan (X_2) sebesar 5.862 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.672. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $5.862 > 1.672$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai

Penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh f hitung adalah 383.362 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $383.362 > F$ tabel 2.77 hal ini menunjukkan bahwan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y .

Nilai R Square menunjukkan bahwasanya variable Kemampuan Kerja (X_1) dan Tunjangan Kesejahteraan (X_2) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja sebesar 0.931 atau 93.1%, sedangkan sisanya sebesar 0.69 atau 6.9% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y .
2. H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y .
3. H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y .
4. Nilai R Square menunjukkan bahwasanya variable Kemampuan Kerja (X_1) dan Tunjangan Kesejahteraan (X_2) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja sebesar 0.931 atau 93.1%, sedangkan sisanya sebesar 0.69 atau 6.9% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai harus memperhatikan Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan. Apabila Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan yang ada di Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai maksimal maka akan meningkatkan Prestasi Kerja.
2. Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai dapat mempertahankan serta meningkatkan Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap prestasi kerja, karena dari pembahasan di atas Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga diharapkan prestasi kerja akan lebih baik dan meningkat dari sebelumnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan diharapkan agar menambahkan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alicia, P. 2012. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin. *Jurnal As Siyasa FISIP UNISKA*, 1 (1) : 12-17.
- Anonymous. 2015. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : LaksbangPressindo.
- Chaplin, T. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumberdaya Manusia* (terjemahan oleh Agus Dharma), Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 2014. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi keenambelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, P, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sudrajat. 2010. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Minahasa, *Jurnal Sosio Ekonomi*, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018, Hal.11- 24 Hal.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2012. *Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Vera, P. 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*. Jakarta : PT. Intipesan Pariwara.