

Tunjangan Kinerja Daerah Dan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Siti Khoirunnisa Ponamon¹, Irwan Yantu², Robiyati Podungge³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: Sitikhoyrunnisaponamon@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the effect of regional performance allowances on employee performance. This research employs a quantitative method with a descriptive approach the data used in this research were primary data obtained by distributing questionnaires to respondents, all civil servants with permanent status working at the Social Affairs Agency of Gorontalo Province, totalling 93 respondents. The data analysis employee simple linear regression analysis with the help of the SPSS program to test validity and reliability. Then, the data were transformed and tested for normality to determine whether the data were normally data were normally distributed. Next, the effect of regional performance allowances (TKD) on employee performance was also identified to test the hypothesis. The result indicated that regional performance allowances positively and significantly affected employee performance in this social affairs agency of Gorontalo Province. The coefficient of determination in this research was 63,6% which meant that regional performance allowances could explain the variability of employee performance by 63,6%*

Keywords: *Regional Performance Allowances; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap daerah terhadap kinerja pegawai. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu seluruh pegawai yang berstatus PNS yang berada di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo yang berjumlah 93 responden. analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS untuk menguji validitas dan reliabilitas. Kemudian data tersebut ditransformasikan dan uji normalitas agar dapat diketahui apakah data berdistribusi normal. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan tunjangan kinerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 63,6% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja daerah sebesar 63,6%.

Kata Kunci: *Tunjangan Kinerja Daerah; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Setiap orang berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang dihasilkan oleh rangkaian sistem atau aturan yang berlaku dalam organisasi. Semua organisasi/instansi akan amat bergantung dengan mutu sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi tersebut. Semua jenis organisasi tak terkecuali lembaga pemerintahan harus memperkerjakan orang-orang yang kompeten dan memiliki motivasi. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika sebuah organisasi pemerintahan bergulat dengan tantangan-tantangan yang dihadirkan semakin mengglobal, cepat dan sangat dinamis sesuai dengan perkembangan jaman yang semakin modern. Kinerja antara lain ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan dan disiplin kerja yang diterapkan. Maka dengan sendirinya pegawai akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Sehingga pegawai akan mencintai pekerjaannya (Nur et al., 2016)

Kinerja yang baik setiap pegawai akan sangat berdampak pada instansi. Maka dari itu salah satu instansi yang ada di Pemerintahan Daerah Provinsi Gorontalo yaitu Dinas Sosial melakukan evaluasi

kinerja pada para pegawainya. Evaluasi kinerja pada suatu organisasi terhadap para pegawainya merupakan suatu upaya guna mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan terhadap para pegawai sebagai landasan memperbaiki segala kesalahan dan menguatkan kelebihan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai Dinas Sosial melakukan penilaian kinerja pada pegawainya dengan memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai.

Karim, (2019) memberikan definisi tunjangan kinerja daerah merupakan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah guna upaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin serta memacu produktivitas pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan birokrat/pegawai yang ada dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar dalam penyelenggaraan pelayanan.

Berdasarkan observasi saat melakukan penelitian di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, masih ditemui pegawai yang belum mematuhi aturan instansi. Tunjangan yang diterima lebih dari cukup tetapi dari hasil kinerja yang dilakukan belum mencapai target instansi. Adapun hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan memberikan dorongan maupun motivasi yang salah satunya adalah dengan memberikan tunjangan kinerja. Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah dengan perjanjian kerja. Tunjangan diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan pegawai, dengan adanya pemberian tunjangan diharapkan mampu meningkatkan kinerja setiap pegawai kearah yang lebih baik dan lebih profesional.

Tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang didapatkan pegawai dalam suatu organisasi atas kerja yang telah dilakukannya. Adapun pemberian tunjangan kinerja daerah di Provinsi Gorontalo di atur dengan peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 4 Tahun 2018 tentang tunjangan kinerja daerah Provinsi Gorontalo. Dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa tunjangan kinerja daerah yang kemudian disebut TKD merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil maupun calon pegawai negeri sipil berdasarkan kinerja yang telah mereka capai (Gorontalo, 2018). Tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS pada kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo diberikan setiap bulan sesuai dengan kelas jabatan masing-masing diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan diberikannya tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai tersebut. Dilingkungan PNS tunjangan kinerja diterapkan untuk meningkatkan meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai sehingga instansi publik dapat memberikan pelayanan publik lebih baik lagi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jusdin Puluhulawa (2011) dengan judul Penerapan sistem, insentif tunjangan kinerja daerah (TKD). Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Provinsi Gorontalo. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa latar belakang dari penelitian ini yakni permasalahan-permasalahan internal birokrat. Permasalahan birokrta yang dimaksud antara lain perilaku birokrat, sikap dan motivasi kerja yang masih berbeda-beda, akhirnya akan berimplikasi pada produktivitas kerja atau kinerja pegawai itu sendiri. Dari urain tersebut, sistem insentif berbasis kinerja pada birokrasi adalah salah satu pendekatan dalam bentuk tunjangan kinerja daerah yang idharapkan sebagai tambahan penghasilan diluar gaji pokok untuk meningkatkan kinerja pegawai di proviinsi Gorontalo.

Diharapkan efek pemberian tunjangan kinerja daerah terhadap pegawai berdampak terhadap perubahan cara pandang dan proses kerja sehingga pegawai dapat lebih semakin disiplin, banyak ide, kreatif dan mau bekerja lebih giat lagi. Disiplin sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja di suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang, Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam menegnai pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyusun tugas akhhir dengan judul: "Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner pada pegawai Dinas Sosial. Dengan jumlah sampel sebanyak 93 responden. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program spss. Teknik pengumpula data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier sederhana, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi. Penelitian ini dilakukan di dinas

sosial provinsi Gorontalo yang berlokasi di Jl. Brigjen Piola Isa, Dulomo Selatan. Kota Utara, Kota Gorontalo, Gorontalo 96128.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian data yang dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Karena model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode Kolmogorof Smirnov. kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi > 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi < 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8.10754989
Most Extreme Differences	Absolute	0.079
	Positive	0.079
	Negative	-0.07
Kolmogorov-Smirnov Z		0.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.613

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,758 dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) atau probabilitas sebesar 0,613 yang berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji asumsi normalitas data dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.908	5.023		5.556	0,000
	Tunjangan Kinerja Daerah	0.48	0.114	0.404	4.219	0,000

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 27,908 + 0,480X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 27,908 adalah nilai rata-rata variable Kinerja Pegawai dengan ketentuan nilai variabel Tunjangan Kinerja Daerah bernilai konstan atau ceteris paribus.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Tunjangan Kinerja Daerah) sebesar 0,480 atau sebesar 48% menunjukkan setiap perubahan variabel Tunjangan kinerja Daerah sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 48%.

3. Uji Parsial (Uji T)

Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan nilai t-tabel. Jika nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel maka H_0 ditolak dan H_A diterima yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka H_0 diterima dan H_A ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.908	5.023		5.556	0,000
	Tunjangan Kinerja Daerah	0.48	0.114	0.404	4.219	0,000

Berdasarkan tabel hasil pengujian yang telah dilakukan disamping, hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung 4,219 > t-tabel 1,986 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

4. Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404a	0.636	0.544	8.15198

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka R Square adalah sebesar 0,636 atau sebesar 63,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 63,6% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Tunjangan Kinerja Daerah. Sementara untuk sisanya sebesar 36,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dalam suatu instansi sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi instansi untuk mencapai tujuannya. SDM berperan aktif dalam menggerakkan perencanaan organisasi didalamnya. Dan untuk mencapai semua itu, instansi pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga mendapatkan sdm yang berkualitas dan mendapatkan prestasi kerja yang unggul. Jika pegawai mampu melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing secara maksimal, maka akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pelayanan dapat berjalan dengan baik, optimal dan memuaskan. Tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dapat diselesaikan juga dengan baik, tepat waktu dan tepat guna. Atau dengan kata lain kepemimpinan yang baik mampu mengoptimalkan tugas dan fungsi sebagai pegawai tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Adapun hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi adalah dengan memberikan dorongan maupun motivasi yang salah satunya adalah dengan memberikan tunjangan kinerja. (Ruru, 2010) memberikan definisi tunjangan kinerja daerah merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi yang dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: a) persyaratan yang telah dipenuhi pegawai dalam menerima TKD, b) besarnya tunjangan yang diterima pegawai dalam menerima TKD, c) ketepatan waktu menerima tunjangan, d) tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai, e) manfaat yang diperoleh individu pegawai atas penerimaan TKD. Tunjangan kinerja PNS Daerah dalam pasal 79 ayat 5 UU ASN menyebutkan gaji PNS yang bekerja dalam pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan belanja daerah (Negara et al., 2014).

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 tanggungjawab atas pekerjaannya. Tunjangan

kinerj 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 tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. (Najoan et al., 2018) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh seorang pegawai (Hamali, 2018) Dengan adanya tunjangan kinerja daerah yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo maka akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Puluhulawa (2011) dengan judul penerapan sistem tunjangan kinerja daerah (TKD) untuk meningkatkan kinerja pegawai di Provinsi Gorontalo, yang hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kepada pegawai sangat berdampak dan manfaat terhadap kinerja pegawai. menjadikan pegawai bekerja lebih giat lagi (Puluhulawa et al., 2013).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Koefisien dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya tunjangan kinerja daerah yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo maka akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Dengan hasil tersebut maka efek pemberian tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai berdampak terhadap perubahan cara pandang dan proses kerja sehingga pegawai dapat lebih semakin disiplin, banyak ide, kreatif dan mau bekerja lebih baik dan lebih giat lagi. Tunjangan kinerja memperhitungkan capaian kinerja pegawai dalam satu tahun. Berdasarkan peraturan pemerintah no.46 tahun 2011 penilaian kinerja pegawai terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku pegawai. adanya target pencapaian kinerja sesuai sasaran kinerja dalam SKP yang dibuat oleh PNS, diharapkan akan menciptakan PNS yang kinerjanya bagus, termotivasi dan mempunyai perilaku yang baik dalam hal pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan, karena selama ini telah terbentuk opini dimasyarakat bahwa PNS selalu diasosiasikan dengan kinerja yang kurang baik, motivasi rendah dan disiplin yang sangat kurang

Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja oleh pemerintah diharapkan agar para pegawai bekerja lebih giat lagi dan dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri pegawai itu sendiri karena dari hasil kerja yang telah mereka lakukan atau mereka capai diapresiasi oleh pemerintah daerah dengan cara diberikannya tunjangan kinerja. Sehingga dalam penelitian ini sebagaimana hasil koefisien dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja daerah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa selain, memiliki keyakinan dan kerja yang baik pegawai juga harus memiliki strategi kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja yang dapat berdampak baik terhadap instansi Pemerintah Daerah ini didasarkan pada upaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin serta memacu produktivitas Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Tunjangan Kinerja Daerah mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan adanya tunjangan kinerja daerah yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo maka akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah ini didasarkan pada upaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin serta memacu produktivitas Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo.

SARAN

Kepada Pemerintah Provinsi Gorontalo agar terus memberikan tunjangan kinerja daerah (TKD) kepada pegawai, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan diberikannya tunjangan kinerja daerah akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu agar pemberian tunjangan kinerja daerah agar tepat waktu agar proses kerja sehingga pegawai dapat lebih semakin disiplin, banyak ide, kreatif dan mau bekerja lebih giat lagi.

Kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai, agar dapat mengkaji variable lain yang dapat mempengaruhinya dengan mengkaji isu-isu terbaru karena koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini. Yang berarti masih ada variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Gorontalo, P. (2018). Peraturan Gubernur (PERGUB) tentang Tunjangan Kinerja Daerah Provinsi Daerah.
- Hamali, A. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service.
- Karim, D. F. (2019). TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LINGKUP. 2, 189–201.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Negara, A. S., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., & Indonesia, P. R. (2014). No Title.
- Nur, R., Sari, I., Hadijah, H. S., Setiabudi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline). 1(1), 204–214.
- Pegawai, K., & Pendidikan, D. (2014). 116176-ID-pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-kom. 12(01), 12–25.
- Puluhulawa, J., Sosial, F. I., Gorontalo, U. N., & Karyawan, K. (2013). Tunjangan Kinerja Daerah; Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dan Keberhasilan Pemerintah Daerah di Provinsi. 3(12).
- Ruru, J. M. (2010). TERHADAP PELAYANAN PUBLIK (Suatu Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Ternate Provinsi Maluku Utara) Hariyati Ramli Burhanuddin Kiyai. (Suatu Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Ternate Provinsi Maluku Utara), 9.
- Saleh, S., Darwis, M., Prodi, D., Administrasi, P., Sosial, F. I., Makassar, U. N., & Makassar, U. N. (2011). PADA BAUK UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR.
- Samsudin, S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.