

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BENGKULU SELATAN

Mugiyem
Kementerian Agama Kabupaten Kaur
Email: gie.maniz@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tunjangan kinerja yang diterima pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan yang tolak ukur pencairannya berdasarkan absensi pegawai yang terkait dengan kedisiplinan serta capaian kinerja pegawai yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Dengan adanya tunjangan kinerja pegawai belum menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dan kinerja yang memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: pertama terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dengan koefisien korelasi antara X1 dan Y sebesar 77 yang menunjukkan hubungan kuat dengan korelasi sebesar 33,0%. Kedua, terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan. dengan koefisien korelasi antara X2 dan Y sebesar 93 yang menunjukkan hubungan kuat dan korelasi sebesar 35,20%,0%. Ketiga, secara bersamaan terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja dan kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dengan koefisien korelasi antara X1 dan X2 bersama-sama terhadap Y sebesar 97 yang menunjukkan pada tingkat hubungan sangat kuat dengan korelasi sebesar 35,5 % . % serta hasil regresi Y atas X1 dan X2, didapat persamaan regresi $Y = 8,145 + -0,033 + 0,428$.

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is motivated by the performance allowance received by employees of the Ministry of Religious Affairs of South Bengkulu Regency which measures the disbursement based on employee attendance related to discipline and employee performance related to employee performance. With the employee performance allowance has not shown high discipline and satisfactory performance. Based on the results of research and discussion can be drawn the following conclusions: first there is the effect of performance allowances on the performance of employees of the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Bengkulu Regency with the correlation coefficient between X1 and Y of 77 which shows a strong relationship with the correlation of 33.0%. Second, there is the influence of discipline on the performance of employees of the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Bengkulu Regency. With correlation coefficient between X2 and Y equal to 93 which show strong relation and correlation equal to 35,20% .0%. Third, simultaneously there is influence between performance allowance and discipline to Performance of employees of Office of Ministry of Religious Affairs of South Bengkulu Regency with correlation coefficient between X1 and X2 together to Y equal to 97 which indicate at very strong relation level with correlation equal to 35,5%. % And the result of regression of Y over X1 and X2, obtained regression equation $Y = 8,145 + -0,033 + 0,428$.

Keywords: Performance Allowance, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai pelayan publik menghadapi tantangan bagaimana menjalankan birokrasi pemerintahan secara sistematis, sesuai aturan, tertata baik dan bersih. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah adalah dengan melaksanakan reformasi birokrasi diseluruh tingkatan kementerian atau lembaga dan diikuti pemerintah daerah. Program reformasi birokrasi dicanangkan oleh Presiden RI dituangkan dalam UU No.17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang menyatakan "pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik di pusat maupun daerah

agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan.

Adapun salah satu langkah untuk mereformasi birokrasi adalah dengan melaksanakan program remunerasi berbasis kinerja (performance based remuneration) dan dengan adanya program remunerasi berbasis kinerja diharapkan tidak ada lagi keluhan masyarakat terhadap pelayanan dan buruknya kinerja aparat. Program remunerasi berbasis kinerja akan mempertegas mekanisme reward and punishment. Remunerasi diberikan kepada para pegawai karena pegawai merasa tidak

¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025 Lampiran Hal 57

dapat bekerja dengan tenang karena penghasilannya kurang memadai. Oleh karena itu, dengan diterapkannya sistem reward pada organisasi publik persoalan rendahnya kinerja karena minimnya penghasilan tidak lagi muncul dipermukaan.

Remunerasi biasa diartikan selaku imbalan kerja/upah kerja yang berupa gaji, honor, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan dana pensiun. Remunerasi bisa juga diartikan sebagai penghasilan yang dapat diperoleh dan supaya dibelanjakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Senada dengan statemen Flipo bahwasannya remunerasi adalah harga untuk jasa-jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain dalam bentuk imbalan (dana/barang) atau apapun yang diberikan kepada tiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang jumlahnya relatif besar disebut tunjangan remunerasi. Tunjangan kinerja atau tunjangan kesejahteraan ini cuma diberikan kepada mereka yang memiliki kinerja, prestasi dan berproduktivitas tinggi dalam profesinya.²

Sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai atas dilaksanakannya reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Agama, pemerintah mengeluarkan peraturan tentang tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Agama yakni Peraturan Presiden Nomor 108 tahun 2014 yang ditanda tangani presiden Susilo Bambang Yudoyono pada tanggal 17 September 2014 tentang Tunjangan kinerja Kementerian Agama.³

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 108 tahun 2014 tentang tunjangan kinerja pegawai Kementerian Agama pasal 5 ayat 1 dan ayat 2 menyatakan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan terhitung mulai bulan Juli 2014 (ayat 1) dan tunjangan kinerja diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya (ayat 2).⁴

Berdasarkan keterangan dari pengelola kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan menyatakan bahwa setiap pegawai sudah mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Mereka bekerja berdasarkan surat Keputusan yang telah dibuat dan disepakati oleh pegawai yang bersangkutan. Ada dua jenis jabatan bagi pegawai atau staf yakni jabatan fungsional umum (JFU) dan jabatan fungsional teknis (JFT). Jabatan fungsional Umum berjumlah 21 orang sedangkan jabatan fungsional teknis berjumlah

2 orang. Para pegawai membuat laporan capaian kinerja berdasarkan jenjang jabatannya yang tercantum dalam Surat Keputusan.⁵

Mencermati tunjangan kinerja pada Kementerian Agama kabupaten Bengkulu Selatan maka penulis melihat kurangnya kedisiplinan dan belum menunjukkan kinerja yang signifikan pada pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan hanya sekedar memenuhi kewajiban ketentuan absen pagi dan sore hari saja akan tetapi belum terlihat kinerja dari pegawai tersebut.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten Bengkulu Selatan?
3. Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten Bengkulu Selatan?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan
2. Untuk melihat pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten Bengkulu Selatan
3. Untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kabupaten Bengkulu Selatan

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Adapun konsep kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perseorangan) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.⁶

²Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 20 tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2025 lampiran hal 32

³Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 108 tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama tanggal 17 September 2014

⁴Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 108 tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama tanggal 17 September 2014 pasal 5 ayat 1

⁵Arsip Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan tahun 2016

⁶Harbani Pasolong, Kepemimpinan Birokrasi, (Bandung:Alfabeta, 2010), hal 196



Kinerja dalam pandangan islam adalah kualitas seperti terdapat dalam Alquran Surah An-Nahl: 97 Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan ses-ungguhnya akan Kami beri balasan kepada mer-eka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl: 97)⁷

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN –RI) menganggap konsep kinerja lebih menga-rahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu or-ganisasi yakni misi dan visi yang ingin dicapai.⁸

Menurut B.Siswanto Sastrohadiwiyo pada umum-nya unsur-unsur yang perlu diadakan proses penila-ian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.⁹

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan

Menurut A. Dale Timple yang dikutipoleh Anwar PrabuMangkunegara faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal yakni faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yakni adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.¹⁰

2. Kedisiplinan

Disiplin dalam pandangan agama Islam adalah ikhlas dan tepat waktu. Bekerja dapat dikatakan disiplin apa-bila pegawai bisa datang ke tempat kerja dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh instansi seperti terdapat dalam firman Allah Alquran Surah At-Taubah: 41. Artinya: “Berang-katlah kamu baik dalam keadaan merasa ringan mau-pun berat dan berjihadlah kamu dengan harta dan di-

rimu di jalan Allah, yang demikian itu lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui”.(At-Taubah :41)¹¹

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berasal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai aturan yang harus diataati oleh para anggotanya.Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organ-isasi memnuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pe-gawai sehingga pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

PEMBAHASAN

Pada tanggal 22 Mei 2017 peneliti melakukan pe-nelitian di Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dengan melihat langsung (observasi) pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dalam upaya menambah data pendukung untuk kesempurnaan penelitian. Salah satu hal yang penu-lis lihat yaitu bagaimana seorang pegawai bisa me-nyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahkan melebihi target. Salah satu contoh yakni bendahara memberi tugas kepada salah satu staf untuk mencetak SPM (Surat Perintah Membayar), target pengerjaannya adalah 10 menit dan ternyata sudah bisa diselesaikan dalam kurun waktu 5 menit. Jadi dari pengamatan ini dapat dilihat bahwa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dipandang mempunyai kemampuan dan cakap dalam tugas-tugasnya yang tentu saja menunjukkan kinerja yang baik.¹²

Selain mengamati cara kerja peneliti juga mengamati secara langsung kegiatan keseharian pegawai Kemementerian Agama Kabupaten Beng-kulu Selatan salah satu contohnya adalah melihat keberadaan pegawai pada waktu pukul 12.00 sam-pai dengan pukul 13.00 dimana adalah jam waktu istirahat dan sholat pegawai. Pada pukul 12.00 persentase pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan yang melaksanakan Sholat Dzuhur berjamaah dan tetap berada di kantor adalah 95%. Sedangkan pegawai yang pulang untuk beristirahat di rumah adalah 5% dan pada pukul 13.00 pegawai yang istirahat pulang ke rumah sudah berada kembali di kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian

⁸Harbani Pasolong, Kepemimpinan Birokrasi, (Bandung:Alfabet, 2010) , hal 197

⁹B.Siswanto Sastrohadiwiyo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional , (Jakarta: Bumi Aksara,2005), Hal 235

¹⁰Harbani Pasolong, Kepemimpinan Birokrasi (Bandung alfabet2010) Hal 224

¹¹Kementerian Agama Republik Indonesia, Alquran dan tajwidnya, (Bandung : Syaamil Qur’an,2007)

¹²Observasi di Ruang Keuangan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan tanggal 22 Juli 2017 Pukul 10.00 Wib

Agama Kabupaten Bengkulu Selatan taat pada aturan dan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi.¹³

1. Pengaruh X1 (Tunjangan Kinerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai).

Hasil analisis diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dengan koefisien korelasi antara X1 dan Y sebesar 7,699 yang menunjukkan hubungan kuat dengan korelasi sebesar 33,0%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan juga memperkuat hasil analisis dimana tunjangan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dibayarkan setiap bulan dibawah tanggal 10. Hal inilah yang menjadi salah satu pemicu peningkatan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dari hari ke hari. Selain itu juga ada sistem pengurangan dan penambahan tunjangan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku yakni pengurangan karena terlambat absensi, pengurangan tunjangan karena izin dan pengurangan tunjangan karena tidak absen pagi dan sore sehingga pegawai Negeri Sipil berlomba-lomba meminimalisir pelanggaran yang tentu saja berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Pengaruh X2 (Kedisiplinan) terhadap Y (Kinerja Pegawai)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yakni kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan. dengan koefisien korelasi antara X2 dan Y sebesar 0,428 yang menunjukkan hubungan kuat dan korelasi sebesar 35,20%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Kantor Kementerian Agama Bengkulu selatan menyatakan bahwasannya Aparatur Sipil Negara sudah menyadari sepenuhnya bahwasannya kedisiplinan sudah menjadi budaya yang sifatnya mutlak bagi para pegawai. Walaupun tidak diawasi secara langsung akan tetapi mereka menyadari akan kedisiplinan dengan segala konsekuensi yang akan berimbas pada seberapa besar tunjangan kinerja yang diterima.

Tolak ukur kedisiplinan dari aparatur sipil Negara adalah absensi finger print yang menjadi acuan dan dasar untuk mencairkan tunjangan kinerja para pegawai dikementerian Agama Bengkulu Selatan. Setiap orang berbeda dalam menerima besaran tunjangan kinerja karena tergantung dari kehadiran, terlambat masuk atau tidak dan lain-lain.

¹³Observasi di Kantor Kementerian Agama kabupaten Bengkulu Selatan tanggal 22 Mei 2017 Pukul 12.00 WIB

3. Pengaruh X1 (Tunjangan Kinerja), X2 (Kedisiplinan) terhadap Y

Analisis data pengujian hipotesis antara pengaruh antara Tunjangan kinerja (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh koefisien korelasi antara X1 dan X2 bersama-sama terhadap Y sebesar yang menunjukkan pada tingkat hubungan kuat berdasarkan F hitung yakni 7,699 lebih besar dari F tabel. 2,566.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Tunjangan Kinerja dan Kedisiplinan) terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai) bisa dilihat dari hasil hitung determinasi atau R Square. Untuk besar pengaruh hipotesis pertama atau antara tunjangan kinerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,33 atau 33 %. Untuk hipotesis kedua atau antara kedisiplinan dengan kinerja pegawai didapatkan 0,352 atau 35,20%. Selanjutnya, dalam hipotesis penelitian ketiga ini diketahui bahwasanya r-square sebesar 0,355 atau 35,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (tunjangan kinerja dan kedisiplinan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai belajar sebesar 35,5 %, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian bahwa tunjangan kinerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dan hasil tabel diatas dapat terlihat bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 8,145 + -0,033 + 0,428$. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara X1 dengan Y dan hubungan positif antara X2 dengan Y. Jadi persamaan di atas dapat diartikan:

1. Konstanta sebesar 8,145 menyatakan bahwa besarnya Y adalah 8,145 dengan asumsi bahwa X1 dan X2 bernilai konstan.
2. Koefisien regresi X1 sebesar -0,033 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X1 akan meningkatkan/menaikan Y sebesar -0,033.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,428 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) angka nilai X2 nilai Y akan turun sebesar 0,428.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh X1 (Tunjangan Kinerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Hasil analisis diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan dengan koefisien korelasi antara X1 dan Y sebesar 77 yang menunjukkan hubungan kuat dengan korelasi sebesar 33,0%.



2. Pengaruh X2 (Kedisiplinan) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif antara kedisiplinan (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Dari hasil perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi antara X2. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yakni kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan. dengan koefisien korelasi antara X2 dan Y sebesar 93 yang menunjukkan hubungan kuat dan korelasi sebesar 35,20%.

3. Pengaruh antara Tunjangan kinerja (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh antara Tunjangan kinerja (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh koefisien korelasi antara X1 dan X2 bersama-sama terhadap Y sebesar 97 yang menunjukkan pada tingkat hubungan cukup kuat dan korelasi sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (tunjangan kinerja dan variabel X2 (kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Syaifuddin. 2015. Reliabilitas dan Validitas, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian-suatu pendekatan praktik, Jakarta: PT Rineka Cipta

Arsip Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan. 2016

Abdul, Muhammad. 2000. Metodologi Pengajaran Agama Islam. Jakarta: Rineka Cipta

Bungin, Burhan. 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenda Media Group

Dewi, Zega S. 2013. Penelitian Expost facto. (Online), (Yudistiadewisilvia.wordpress.com), Diakses 10 Agustus 2017

Erros Yan meneliti juga dengan judul "Analisis Pelaksanaan Tunjangan Kinerja Dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dikaitkan Dengan Fungsi Negara Kesejahteraan, tesis (PPS Uninus :2015)

Hasmaini. D pengaruh penerapan tunjangan kinerja terhadap pegawai survey pada BPS wilayah propinsi Sumatera Barat, masters thesis, Unand :2015

Hajar, Ibnu 2000. Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan. (Jakarta: Raja Grafindo Persada

Jauhari, Heri. 2010. Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi, Bandung: CV

Pustaka Setia.

Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke - tiga, 2005 Jakarta: Balai Pustaka,

Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia no 153 tahun 2009

Keputusan Menteri Agama Nomor 15 tahun 2016 Kementerian Agama Republik Indonesia, 2007, Alquran dan tajwidnya, Bandung : Syaamil Qur'an

Machali, Imam. 2015. Statistik itu Mudah, Yogyakarta; Lembaga Lading Kata

Martis L Robert dan Jakson. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Salemba Empat,

Mangkunegara, Prabu 2000. Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Rosda Karya,

Moersetyo Rahadi, Subana, dan Sudrajat, 2000. Statistik Pendidikan, (Pustaka Setia, Bandung

Mapparenta. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. Maluku: Pusat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah FE-UMI, (online), (<http://www.google.com>), diakses 4 November 2012

Ondi Saondi dan Aris Suherman. Etika Profesi Keguruan. Bandung: PT Refika Aditama, 2010 Pasolong, Harbani, 2010. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta

Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 tentang Sistem pembayaran Tunjangan Kinerja

