

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 20 (2022): October

DOI: 10.21070/ijins.v20i.691 . Article type: (Innovation in Education)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Improving the Performance of Educators with the Effectiveness Level of Additional Employee Income (TPP) in Junior High Schools

Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Tingkat Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekolah Menengah Pertama

Detik Suciati, detiksuciati03@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Isnaini Rodyah, isnainirodyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to describe and analyze the effectiveness of Additional Employee Income (TPP) in improving the performance of educators at the State Junior High School 2 Wonoayu, Sidoarjo Regency. To analyze the supporting factors and inhibiting factors of Additional Employee Income (TPP) in improving the performance of educators at the State Junior High School 2 Wonoayu, Sidoarjo Regency. The method that the author uses in this research is a quantitative descriptive method. The sample in this study were 46 educators. Validity test using Product Moment correlation from Pearson. The results of this study indicate that the effectiveness of the additional employee income program (TPP) in improving the performance of educators at the State Junior High School 2 Wonoayu Sidoarjo, is in the effective category, because based on the overall calculation of the indicators the questionnaire distributed contains 23 (twenty three) statements with the position of the number of Effectiveness of the additional employee income program (TPP) is 4987 which is in the interval >Q2 to Q3 with a value of >2645 - 5290 which is categorized as effective. Keywords: Effectiveness, Additional Employee Income (TPP), Performance Improvement

Published date: 2022-09-15 00:00:00

Pendahuluan

Pendidikan merupakan keharusan bagi manusia, karena suatu upaya mewujudkan manusia itu sendiri. Minimnya atau tanpa adanya pendidikan akan berpengaruh bagi bangsa ini. Masalah pendidikan berhubungan dengan hidup dan kehidupan manusia. Proses pendidikan terus berkembang dengan perkembangan kehidupan manusia itu sendiri. Bahkan pada hakikatnya kedua proses itu menyatu dalam proses kehidupan manusia. Dan keduanya tidak dapat terpisahkan. Cukup beralasan jika Ruppert C. Lodgemenyatakan bahwa *"Life is education, and education is life"* pendidikan adalah hidup, dan hidup adalah pendidikan [1]. Peran tenaga pendidik merupakan peran-peran yang berkaitan dengan tugas-tugas memberi bantuan dan dorongan (*supporter*) tugas-tugas pengawasan dan pembinaan (*supervisor*) serta tugas-tugas yang berkaitan dengan mendisiplinkan anak agar anak menjadi patuh terhadap aturan-aturan sekolah [2]. Peran lainnya juga sebagai model atau contoh bagi anak. Sehingga menciptakan lulusan yang berkualitas dan lulusan berkualitas juga ditunjukkan dengan peringkat terbaik sekolah [3].

Mewujudkan kinerja yang baik terbentuklah program Tambahan Penghasilan Pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah segala pembayaran tambahan dan pendapatan sah atau gaji yang merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil [4]. Kebijakan TPP bagi PNS (khususnya tenaga pendidik) diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai [5]. Kebijakan TPP di Lingkungan Kabupaten Sidoarjo dalam pelaksanaannya sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang ada. Yakni sudah diatur dalam peraturan Bupati No.6 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Kinerja tenaga pendidik di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sama halnya dengan tenaga pendidik yang lainnya. SMP yang ada di Kecamatan Wonoayu juga merupakan sebuah organisasi pendidikan yang memerlukan orang-orang yang memiliki kemampuan kerja dan kreativitas yang tinggi, dalam rangka mencapai tujuan nasional dan tujuan institusi SMP. Agar dapat mencapai tujuan tersebut maka ada yang terkait dengan pengelolaan dan pengembangan lembaga pendidikan harus menjadikan penelitian.

Kinerja tersebut juga memiliki reward atau penghargaan atas kerja dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, dapat berupa uang maupun barang. Reward juga dapat meningkatkan kinerja seseorang atau menjadikan sebagai motivasi kerja. Bersama motivasi kerja yang baik maka secara otomatis kinerja seseorang dapat meningkat. Salah satu bentuk salah satu reward kinerja tenaga pendidik yakni merupakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pembagian TPP terdapat sebuah penilaian antar pegawai satu dengan yang lain, namun dalam pelaksanaan tersebut masih kurang maksimal dalam menilai pegawai. Selain itu, dalam pelaksanaan program TPP ini masih belum berlakunya sanksi yang tegas disetiap pelanggaran hanya saja terdapat pengurangan nominal yang diterapkan. Oleh karenanya banyak kebijakan yang dilakukan untuk mendorong kinerja para ASN khususnya tenaga pendidik untuk lebih optimal, salah satu kebijakan yang diambil adalah pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai. Program ini sukses membuat kinerja para ASN khususnya tenaga pendidik meningkat, namun dalam peningkatan tiap tahunnya hingga saat ini belum ada yang mencapai target.

Metode Penelitian

Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Kabupaten Sidoarjo, khususnya SMP Negeri 2 Kecamatan Wonoayu. Pada penelitian ini alah menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial [6]. Dalam pengukuran setiap variabel dibuat pernyataan yang nantinya akan diisi oleh responden dengan penentuan skala sebagai berikut:

Pernyataan	Skala
Sangat efektif	4
Efektif	3
Tidak efektif	2
Sangat tidak efektif	1

Table 1. Skor Jawaban Pernyataan Kuesioner

Hasil dan Pembahasan

A. Analisa Data

1. Uji Validasi

Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi product moment antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut [7]. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi r hitung bernilai positif dan lebih besar dari rtabel, berarti item dinyatakan valid. Dengan N=46 dan α 0,05 (uji dua sisi) diperoleh nilai rtabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja diperoleh Tabel 3 sebagai berikut:

Pertanyaan	r hitung	Kriteria	Keterangan
P1	0,394	0,361	Valid
P2	0,490	0,361	Valid
P3	0,649	0,361	Valid
P4	0,760	0,361	Valid
P5	0,688	0,361	Valid
P6	0,588	0,361	Valid
P7	0,481	0,361	Valid
P8	0,481	0,361	Valid
P9	0,631	0,361	Valid
P10	0,908	0,361	Valid
P11	0,648	0,361	Valid
P12	0,643	0,361	Valid
P13	0,567	0,361	Valid
P14	0,465	0,361	Valid
P15	0,378	0,361	Valid
P16	0,789	0,361	Valid
P17	0,456	0,361	Valid
P18	0,631	0,361	Valid
P19	0,876	0,361	Valid
P20	0,648	0,361	Valid
P21	0,589	0,361	Valid
P22	0,543	0,361	Valid
P23	0,631	0,361	Valid

Table 2. Hasil Uji Validasi

Hasil uji validitas variabel tambahan penghasilan pegawai dari 46 responden diperoleh nilai korelasi lebih besar dari 0,361 sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua item variabel tambahan penghasilan pegawai adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dinyatakan reliabel jika alpha cronbach $>$ 0,600 [8]. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
P1	0,868	0,600	Reliabel
P2	0,870	0,600	Reliabel
P3	0,857	0,600	Reliabel
P4	0,848	0,600	Reliabel
P5	0,854	0,600	Reliabel
P6	0,860	0,600	Reliabel
P7	0,866	0,600	Reliabel
P8	0,858	0,600	Reliabel
P9	0,832	0,600	Reliabel
P10	0,856	0,600	Reliabel
P11	0,857	0,600	Reliabel
P12	0,855	0,600	Reliabel

P13	0,872	0,600	Reliabel
P14	0,863	0,600	Reliabel
P15	0,872	0,600	Reliabel
P16	0,856	0,600	Reliabel
P17	0,854	0,600	Reliabel
P18	0,878	0,600	Reliabel
P19	0,898	0,600	Reliabel
P20	0,856	0,600	Reliabel
P21	0,858	0,600	Reliabel
P22	0,867	0,600	Reliabel
P23	0,865	0,600	Reliabel

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas 46 responden diperoleh nilai cronhach's alpha di semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,600. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Pengukuran Efektivitas

Pengambilan data penelitian ini dilakukan selama Bulan Februari 2020. Responden (subjek penelitian) atas penelitian ini ialah tenaga poendidikan yang berstatus Aparatul Sipil Negara (ASN). Total responden yang didapatkan selama penelitian sejumlah 46 responden. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 20 *for windows* dapat diperoleh data statistik mengenai Efektivitas program tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wonoayu Sidoarjo. Tingkat keefektivas indikator pencapaian target adalah 978 dikategorikan nilai dari posisi jumlah tersebut dibuktikan dengan hasil sebagai berikut:

	Valid
N	
	Missing
SUM	

Table 4. Output SPSS Indikator Pencapaian Target

Tingkat keefektivas indikator kemampuan adaptasi adalah 1280 dikategorikan nilai dari posisi jumlah tersebut efektif dibuktikan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Output SPSS Indikator Kemampuan Adaptasi

	Valid
N	
	Missing
SUM	

Table 5.

Tingkat keefektivas indikator kepuasan kerja adalah 1272 dikategorikan nilai dari posisi jumlah tersebut efektif dibuktikan dengan hasil sebagai berikut:

	Valid
N	
	Missing
SUM	

Table 6. Output SPSS Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat keefektivas indikator tanggung jawab adalah 1328 dikategorikan nilai dari posisi jumlah tersebut efektif dibuktikan dengan hasil sebagai berikut:

	Valid
N	
	Missing
SUM	

Table 7. Output SPSS Indikator Pencapaian Target

B. Pembahasan

Hasil dari penelitian diatas dapat diketahui Efektivitas program tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wonoayu Sidoarjo, berada dalam kategori efektif, karena berdasarkan perhitungan keseluruhan indikator angket yang disebarkan berisikan 23 (dua puluh tiga) butir pernyataan dengan posisi jumlah Efektivitas program tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah 4987 yang ada pada interval $>Q2$ s/d $Q3$ dengan nilai $>2645 - 5290$ yang dikategorikan efektif. Penelitian ini sejalan dengan isi pada Peraturan Bupati No.6 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Diantaranya terdapat indikator sebagai berikut:

1. Pencapaian Target

Pemberian tunjangan atau koinpensasi menurut Hasibuan [9], adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu [10]. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Hasil analisis statistik secara regresi menunjukkan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sekitar 6,0% variasi pada variabel Kinerja Pegawai mampu diterangkan oleh Tambahan Penghasilan Pegawai. Sedangkan Koefisien regresi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diperoleh sebesar 978 (efektif) yang berarti bahwa bila variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan turun.

2. Kemampuan Adaptasi

Tambahan penghasilan pegawai mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional di mana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan Hasibuan [10] mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn over*. Tambahan Penghasilan Pegawai di SMPN 2 Wonoayu Sisoarjo mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hasil yang dicapai belumlah maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen. Dengan adanyatambahan penghasilan pegawai yang baik akan membawa dampak yang positif. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Muryanto [11] juga menjelaskan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kemampuan Kerja

Tambahan penghasilan pegawai mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai merupakan kegiatan professional berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh pegawai untuk instansinya [12]. Pemberian tambahan penghasilan pegawai harus layak dan dapat diterima oleh pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang sesuai, maka pegawai akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat [13]. Tambahan penghasilan pegawai juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian tambahan penghasilan pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan instansi, sehingga pemberian tambahan penghasilan pegawai sangat dibutuhkan oleh instansi berguna meningkatkan kinerja pegawainya [14]. Adapun bentuk tambahan penghasilan pegawai adalah gaji, tunjangan, bonus, dan koinisi Sedangkan untuk tambahan penghasilan pegawai non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab penghargaan atas kinerja sehat di lingkungan kerja yang mendukung.

4. Tanggung Jawab

Tambahan penghasilan pegawai dalam hal ini diberikan dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan [15]. TPP (tambahan penghasilan pegawai) masuk dalam jenis kompensasi finansial dimana berbentuk tambahan. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti, tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan layanan karyawan, bayaran premium dan program manfaat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas Program Tambahan Penghasilan Pegawai Tenaga Pendidik Tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wonoayu Kabupaten Sidoarjo dikatakan efektif karena dilihat dari hasil perhitungan tingkat keefektifan adalah 4987. Posisi tersebut terletak pada interval kuartil >2645 s/d 5290. Dilihat dari keempat indikator efektivitas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Efektivitas ditinjau dari indikator pencapaian target, menunjukkan hasil perhitungan tingkat keefektifannya 978. Posisi tersebut terletak pada interval kuartil >575 s/d 1150 yaitu dikategorikan efektif.
2. Efektivitas ditinjau dari indikator kemampuan adaptasi, menunjukkan hasil perhitungan tingkat keefektifannya yaitu 1280. Posisi tersebut terletak pada interval kuartil >728 s/d 1558 yaitu dikategorikan efektif.
3. Efektivitas ditinjau dari indikator kepuasan kerja, menunjukkan perhitungan tingkat keefektifannya yaitu 789. Posisi tersebut terletak pada interval kuartil >644 s/d 1334 yaitu dikategorikan efektif.
4. Efektivitas ditinjau dari indikator tanggung jawab, menunjukkan perhitungan tingkat keefektifannya yaitu 1328. Posisi tersebut terletak pada interval kuartil >728 s/d 1558 yaitu dikategorikan efektif.

2. Faktor yang berpengaruh dalam Efektivitas Program Tambahan Penghasilan Pegawai Tenaga Pendidik Tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wonoayu Kabupaten Sidoarjo yaitu adanya faktor pendukung antara lain:

1. TPP dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.
2. pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan baru tentang adanya TPP.
3. TPP sebagai sarana untuk mengikuti semangat kerja.
4. Aturan hukum mengenai TPP telah di sesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik

Adapun faktor penghambat yaitu TPP belum mencukupi kebutuhan kerja tenaga pendidik tingkat sekolah menengah pertama negeri 2 wonoayu kabupaten sidoarjo.

References

1. Rakhmat, Jalaluddin. 2011. Psikologi Komunikasi. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya. No. 40. Hlm. 224.
2. Elin, Rosalin. (2008). Gagasan Merancang Pembelajaran Kontektual. Bandung: Pt Karsa Mandiri Persada.
3. Halimah, Deni Koswara, 2008. Seluk Beluk Profesi Guru. Bandung: Pt Pribumi Mekar.
4. Urip Puji Raharjo. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Padeglang, Tpm, Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka.
5. Achmad Azhari. (2017). Kajian Kebijakan Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, Tpm, Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik, Universitas Terbuka.
6. Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
7. Singgih Santoso, 2000, Uji Validitas Dan Reabilitas Data, Alfabeta, Jakarta.
8. Ghozali, I. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Hasibuan, M. 2003. Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. : Pt Bumi Aksara, Jakarta.
11. Muryanto, Eko. 2011. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Penangawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)". Skripsi. Surakarta: Uns
12. Khoiriyah, Lilik. 2009. "Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta". Skripsi. Surakarta: Ums.
13. Meriana Madjid, 2016. Pengaruh Sistem Informasi Penelitian Dan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian, Dan Pemberdayaan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali.
14. Sirajuddin & Darwis, 2015. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar.
15. Zaharah, 2015. Pengaruh Persepsi Tunjangan Profesi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Tangerang