



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TABALONG

Wiwin Apriani,)* ; Jauhar Arifin)* ; Jamaludin)**

Email: wiwinapriani100193@gmail.com; Jauhar58@yahoo.com;
jamaltjg7777@gmail.com

Departemen Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Kampus : Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Telp./Fax.0856-2022484 Kode Pos 71571

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah apakah Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong dan seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Dan untuk mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Objek penelitian ini di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai/karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau keseluruhan, maka unit-unit populasi yang dianggap kunci dan diambil sebagai sampel penelitian dengan jumlah sampel 93 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dan di analisis menggunakan GSCA. Hasil penelitian atau pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Keragaman yang dapat dijelaskan oleh model adalah 29.4% dan sisanya 70.6% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Pegawai

EFFECT OF COMPENSATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE ENVIRONMENTAL SERVICE OF TABALONG REGENCY

ABSTRACT

The problem in this study is whether Compensation has a significant effect on employee performance at the Tabalong Regency Environmental Office and how much Compensation has an influence on employee performance at the Tabalong Regency Environmental Agency. The purpose of this study was to analyze and explain the effect of Compensation on employee performance at the Environmental Service Office of Tabalong Regency. And to find out and explain the magnitude of the effect of compensation on employee performance at the Tabalong District Environmental Agency. The object of this research is the Office of the Environment in Tabalong Regency. In this study the population was employees of the Tabalong Regency Environmental Agency. The sample technique used in this study is the saturated or whole sample technique, hence the population units that are considered key and taken as research samples with a sample of 93 people. Data collection techniques using a questionnaire / questionnaire and analyzed using the GSCA. The results of research or hypothesis testing indicate that, compensation has a significant effect on employee performance in the Environmental Service Office of Tabalong Regency. The magnitude of the effect of Compensation on Employee Performance with Diversity that can be explained by the model is 29.4% and the remaining 70.6% can be explained by other variables such as, Work Environment, Leadership Style and Work Motivation.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 tentang Perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pemberian Gaji, pensiun, atau tunjangan ketiga belas kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota kepolisian Negara Republik Indonesia dan menurut Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 028 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan PNS Bagi Pejabat Struktural, Widyaiswara, Pejabat Fungsional dan PNS Non Struktural dan Non Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kal-Sel berdasarkan Kinerja, selain itu menurut Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2016 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Bupati Tabalong Nomor 34 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh

pegawai, maka Lembaga Pemerintahan akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, termasuk kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong.

Kompensasi di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong pada kenyataannya sudah berpengaruh signifikan bagi Pegawainya akan tetapi bagi sebagian pegawai lainnya belum mempunyai pengaruh yang signifikan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah guna menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong dan untuk mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong

Mendukung teori (Gary Dessler 2009:82) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai komponen berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan Bonus).

Mendukung penelitian (Hera Rahmatin Barokah, 2016) dengan dengan judul Analisis Pengaruh

Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan tenaga kerja kota Banjar.

Vicky Frestiani Dewi, 2014 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda.

Agiel Puji Damayanti, Susilaningih dan Sri Sumaryati, 2013 yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta

Penelitian ini tidak mendukung Agus Marandeka, 2015 dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan .

Hesti Catur Istiani, 2016 yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Manfaat dari penelitian ini adalah Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan Kompensasi dan kinerja pegawai. Bagi Peneliti, Menjadikan mental menjadi lebih berani dalam hal memecahkan masalah yang berkaitan

dengan Kompensasi dan kinerja pegawai. Dan Bagi Instansi Dalam hal ini “Dinas Lingkungan Hidup di daerah lain mungkin mempunyai masalah yang sama, sehingga dapat memberikan pemecahan masalah yang terjadi.

LANDASAN TEORI

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Gary Dessler (2009:82) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka .dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), sedangkan yang pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan hiburan atas dana perusahaan).Pencapaian tujuan, suatu kegiatan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh. Upah merupakan salah satu rangsangan

penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan.

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut : pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal sehingga dapat mempengaruhi emosional pegawai.

Sistem upah menurut banyaknya produksi, sistem upah menurut lamanya bekerja, sistem upah menurut lamanya dinas, sistem upah menurut kebutuhan.

Gaji adalah balas jasa atas faktor produksi tenaga kerja yang tidak dipengaruhi oleh produksi atau pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan. Gaji lebih banyak dipakai untuk para karyawan yang dibayar secara bulanan. Sedangkan upah adalah bayaran yang diberikan untuk para pekerja harian, diberikan pada para pekerja dan dibayarkan berdasarkan hari kerja.

Penghasilan yang didapat oleh seorang karyawan terdiri atas :

Gaji Pokok, besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan jasa yang diberikan pada perusahaan dan telah ditetapkan

gaji pokok minimum pada waktu karyawan tersebut pertama kali bekerja.

Insentive, berupa uang makan dan transport, uang lembur, tunjangan & bonus tahunan. Insentif dalam pengertian yang secara umum, insentif merupakan kompensasi khusus yang dirancang untuk memotivasi kinerja luar biasa “Superior Performance”, yang dalam bahasa yang lebih sederhana insentif dapat diartikan sebagai bonus diluar gaji. motivasi”.

Komisi adalah imbalan atau jasa perantara yang diterima atau dibayar atas suatu transaksi atau aktiva. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan. Komisi adalah bagi hasil dari sebuah usaha yang memiliki target yang jelas. Komisi memiliki aturan yang mengikat. Besaran komisi ditentukan di depan, dan komisi hanya diberikan bila target yang disepakati di awal tercapai. Bila target tidak tercapai, komisi otomatis tidak keluar.

Bonus adalah suatu istilah yang paling sering disalah-kaprahkan dengan komisi dan atau insentif, dan juga gaji bisa dikatakan berupa sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan

sebagai hadiah untuk karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Gilbert (1978) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya produk waktu dan peluang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja didalam organisasi/instansi setiap pegawai mempunyai kinerja yang berbeda-beda, oleh karena itu Menurut Devis (1964:484) menyatakan bahwa perbedaan disebabkan oleh 2 faktor yaitu : Faktor kemampuan, kemampuan pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan Reality. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi yang mampu menggerakkan dirinya dengan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang mengemukakan indikator-indikator kinerja beserta penjabarannya yaitu sebagai berikut :

Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

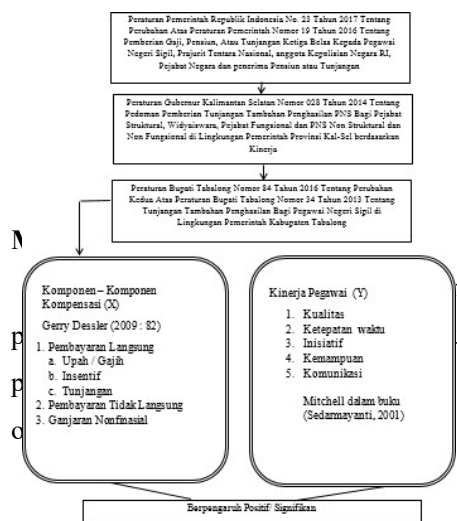
Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

Kerangka Konseptual



Gambar : Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif yaitu pendekatan menggunakan fakta yang objektif yang di dapat dari penelitian langsung yakni data yang diperoleh dari responden.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong Jalan Tanjung Selatan No.3 Kelurahan Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan Kode Pos 71571.

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong yang ASN sebanyak 93 orang

Pada dasarnya teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara dan berbagai sumber. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti antara lain yaitu:

Angket & teknik dokumentasi ini dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode dokumentasi tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap dan belum berubah.

Teknik analisis data Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu GeSCA (*Generalized Structured Component Analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tabalong, maka hasil dapat dilihat dari tabel berikut :

Hasil measurement model variabel Kompensasi (X)

Indikator	Loading	CR (Critical Ratio)
X1.1	0.616	4.21*
X1.2	0.343	4.69*
X1.3	0.698	6.39*
X1.4	0.733	6.44*
X1.5	0.784	7.68*

Sumber : data diolah dari Aplikasi GesCA, 2019

Dari hasil pengujian measurement model diatas terlihat bahwa variabel Kompensasi (X) dicerminkan oleh lima sub indikator, dari lima sub indikator terlihat bahwa indikator kelima imbalan berupa uang (X1.5) memiliki nilai koefisien tertinggi dan indikator kesatu pembayaran berupa uang (X1.1) memiliki nilai koefisien terendah, hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Kompensasi (X) variabel utamanya dapat dilihat dari indikator kelimanya (X1.5).

Hasil measurement model variabel Kinerja (Y)

Indikator	Loading	CR (Critical Ratio)
Y1.1	0.553	318.92*
Y1.2	0.687	18.88*
Y1.3	0.569	12.32*
Y1.4	0.620	9.62*
Y1.5	0.052	6.73*
Y1.6	0.624	5.71*
Y1.7	0.489	6.6*

Sumber : data diolah dari Aplikasi GesCA, 2019

Dari hasil pengujian measurement model diatas terlihat bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dicerminkan oleh tujuh sub indikator, dari tujuh sub indikator terlihat bahwa semua sub indikator signifikan dan yang memiliki nilai koefisien sub indikator tertinggi adalah sub indikator kesatu Rencana dan sasaran kerja (Y1.1) dan yang memiliki nilai koefisien terendah adalah sub indikator keenam Pengetahuan (Y1.6) hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Kinerja (Y) variabel utamanya dapat dilihat dari indikator kesatu rencana dan sasaran kerja (Y1.1).

Hasil pengujian goodness of fit overall model, sesuai dengan hasil analisis GesCA pada lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian goodness of fit diberikan pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Pengujian Goodness Of Fit

Model Fit	
FIT	0.310
AFIT	0.294
GFI	0.990
SRMR	0.127
NPAR	25

Sumber : Data diolah dari aplikasi GesCA, 2019

FIT : 0,310 menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model tertentu. Nilai FIT nilainya berkisar antara 0-1 semakin mendekati 1 maka semakin besar varian variabel-variabel yang diteliti yang dapat dijelaskan dalam model. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 31%. Keragaman dari data dapat dijelaskan sebesar 31% menunjukkan bahwa model baik karena dapat menjelaskan keragaman data mendekati 50%. AFIT : 0.294 (Adjusted FIT) serupa dengan R Squared adjusted pada analisis regresi.

AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik keragaman yang dapat dijelaskan oleh model adalah mendekati 50%.

Hasil pengujian Goodness of Fit Overall berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa kedua kriteria yaitu FIT dan GFI menunjukkan model baik FIT sebesar $0,284 < 0,50$ dan GFI $0,997 > 0,90$, maka telah memenuhi cut off value, maka model cocok dan layak untuk digunakan.

Hasil pengujian hipotesis diuji dengan uji GesCA hasil analisis secara lengkap, terdapat dalam hasil analisis berikut :

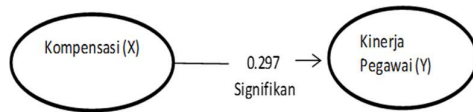
Hasil Pengujian Hipotesis pada Model Struktural

Pengaruh Langsung	Estimate	CR	Keputusan
Kompensasi->Kinerja Pegawai	0.297	6.56*	Signifikan

Sumber : Data diolah dari aplikasi GesCA, 2019

Hasil pengujian hipotesis dengan GesCA tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian langsung menghasilkan nilai Critical Ration $6.56^* > 1,96$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variable Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber : Data diolah dari aplikasi GesCA, 2019

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengujian pengaruh langsung antara variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai estimate sebesar 0.297, dengan Critical Ratio sebesar 6.56*. terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena Critical Ratio (CR) > 1,96. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif, ini menunjukkan hipotesis 1 diterima.

Hasil tersebut sama dengan penelitian terdahulu oleh Hera Rahmatin Barokah (2016), Vicky Frestiani Dewi (2014), Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati (2013), Agus Marandeka (2015), dan Hesti Catur Istiani (2016), dengan hasil penelitiannya mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan variabel pengaruh langsung dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong.

Besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Keragaman yang dapat dijelaskan oleh model adalah 29.4% dan sisanya 70.6% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi ke sembilan, PT. Indeks. Jakarta
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- George R. Terry. 2001, Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Gomes, Faustino. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
- Marwansyah. 2009. Manajemen Sumber daya manusia Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.

- Pasolong, Harbani. 2014. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2016. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Ruliana, Poppy. 2016. Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.
- Swastha, Basu & Irawan. 2007. Manajemen Pemasaran Modern. FE UI. Jakarta.
- Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2018. Pedoman Penulisan Skripsi
- Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih dan Sri Sumaryati, 2013, yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, Pendidikan Ekonomi-BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Agus Marandeka, 2015, Yang Berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur
- Hera Rahmatin Barokah, 2016, dengan dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan tenaga kerja kota Banjar, Universitas Pasundan, Jawa barat
- Hesti Catur Istiani, 2016, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi, Universitas PGRI, Yogyakarta
- Vicky Frestiani Dewi, 2014, Yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pemberian Gaji, pensiun, atau tunjangan ketiga belas kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota kepolisian Negara Republik Indonesia
- Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2016 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Bupati Tabalong Nomor 34 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.
- Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
- Laksono, A. 2015. Pengertian Kinerja dan Faktor-Faktor Kinerja. Diambil dari: <http://adityolaksono26.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-kinerja-dan-faktor-faktor.html>. (Diakses pada 14 Nopember 2017)