

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
(TPP) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR  
SIPIL NEGARA (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu)**

Oleh

Veni Rikusita \*)

Ronny Malavia Mardani \*\*)

Fahrurrozy Rahman \*\*\*) e-mail :

[rikusitaveni@gmail.com](mailto:rikusitaveni@gmail.com)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**Abstract**

*This study aims at finding out: 1) the effect of TPP (additional income for civil servant) on performance of Civil Servant in Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 2) the effect of work satisfaction on performance of civil servant of Badan Keuangan Daerah Kota Batu.*

*This study employs quantitative explanatory method by using descriptive approach. The writer selects Badan Keuangan Daerah Kota Batu as location of study where there are 110 civil servants. Data gathered by using questionnaire of likert scale. Data analysis consists of requirements test such as validity, reliability and normality test and t test as well as multiple linear regression test.*

*This findings of this study shows that: 1) TPP has significant effect on performance of civil servant of Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 2) work satisfaction has significant effect on performance of civil servant of Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 3) simultaneously, TPP and work satisfaction has significant effect on performance of civil servant of Badan Keuangan Daerah Kota Batu.*

**Keywords:** *Performance of civil servant, TPP and work satisfaction*

## **Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Kinerja pegawai adalah rekaman catatan hasil (outcome) dari sebuah pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan pegawai terkait dalam rentang waktu tertentu. Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan apa yang sudah ditentukan atau ditetapkan sebelumnya (Edison 2016: 45). Organisasi akan memperoleh banyak manfaat dari kinerja pegawai yang bagus karena itu merupakan jaminan akan kinerja yang

optimal. Di sisi lain, kinerja yang rendah dari pegawai akan menghambat kinerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang terkait dengan kinerja pegawai sehingga bisa dilakukan langkah langkah untuk penyesuaian dengan kepentingan pegawai dan organisasi

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah karyawan atau pegawai yang bekerja di lembaga pemerintahan. Tunjangan kinerja juga menjadi salah satu hak yang didapat oleh ASN. Istilah yang sering dipakai untuk tunjangan kinerja yang diterima ASN adalah remunerasi yang diberikan dengan berdasarkan pada kinerja dan produktifitas ASN. Dalam KBBI disebutkan bahwa remunerasi adalah sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Karena itulah, tunjangan kinerja bisa menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan motivasi kerja ASN. Pemberian tunjangan kinerja untuk ASN adalah didasarkan pada Peraturan Kepala BKN no 20 tahun 2011 tentang pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Agar tujuan organisasi bisa tercapai, maka kinerja karyawan harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sutrisno (2016; 56) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah aspek penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu dan itu sebabnya seringkali motivasi berarti factor pendorong atau penggerak perilaku seseorang agar bisa bekerja secara produktif serta untuk mencapai mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, Berelson dan Steiner dalam Yusuf (2016; 264) menyatakan juga bahwa bahwa motivasi adalah sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan agar supaya perilaku seseorang terpengaruh sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. Motivasi seseorang bisa timbul dari gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Keuangan Daerah Kota Batu?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada kinerja ASN Badan Keuangan Daerah Kota Batu?

### **Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh dari Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN BKD Kota Batu.

2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN BKD Kota Batu.

### **Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini bisa berfungsi sebagai sumber informasi bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian yang relevan lebih lanjut.
2. Memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kesesuaian tunjangan kinerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja bagi semua pihak yang berkepentingan.

### **Tinjauan Pustaka Kinerja**

Menurut Edison (2016: 48) kinerja adalah suatu proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu dengan bertitik tolak pada ketetapan yang ada. Selain itu, Setyowati dan Haryani (2016) menjelaskan bahwa terminologi kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu kualitas dan kuantitas dari sebuah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas berdasarkan pada tanggungjawab yang dibebankan padanya”.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Selain berfungsi untuk menentukan standar besaran tunjangan kinerja, penilaian kinerja juga bisa dipakai sebagai bahan informasi manajerial tenaga kerja. Karena itulah, penilaian kinerja juga bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh umpan balik dari berbagai sumber.
2. Untuk memahami kebutuhan pengembangan perseorangan maupun organisasi.
3. Sebagai data untuk perencanaan kepegawaian dan rencana pengembangan pegawai.
4. Sebagai output yang perlu dikomunikasikan kepada para pegawai dalam instansi tertentu.
5. Sebagai sarana pemberian umpan balik dengan tujuan untuk mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja;
6. Sebagai sebuah mekanisme untuk menetapkan standar kinerja yang diharapkan dari seorang pekerja;
7. Sebagai pijakan atau informasi dalam pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, baik dalam hal promosi, mutasi maupun kegiatan kepegawaian lainnya

### **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja ASN dilakukan dengan menggunakan tiga indikator yaitu a) aspek kuantitas yaitu luaran yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan kualitas kerjanya. Luaran itu harus sejalan dengan keputusan lembaga terkait target pekerjaan, b) aspek kualitas yaitu Pegawai harus mampu menunjukkan kualitas yang bagus dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, dan c) aspek ketepatan waktu yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaans sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh lembaga. Pegawai dengan kinerja yang bagus pasti mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

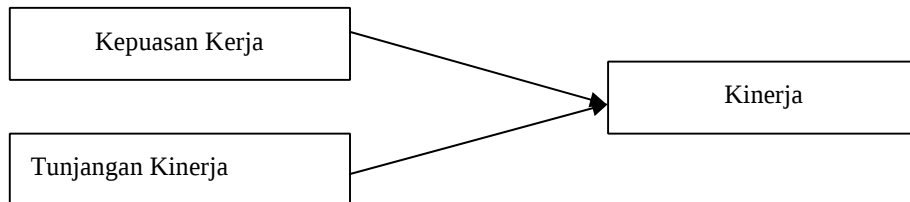
### **Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Dalam Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri disebutkan bahwa Tunjangan Kinerja adalah merupakan sebuah fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dengan berdasarkan pada kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu harus sejalan dan bisa mendukung dengan kinerja yang dicapai instansinya

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah bagaimana individu memahami dan merasakan pekerjaan yang dilakukan. Aspek-aspek dalam sebuah pekerjaan berpengaruh besar pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karena tiap orang memiliki tingkatan kepuasan dan sistem nilai yang berbeda, maka kepuasan kerja selalu menjadi hal yang bersifat individual. Semakin seseorang merasa bahwa aspek-aspek pekerjaannya sesuai dengan apa yang dia inginkan, maka akan semakin tinggi kepuasan individu tersebut

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis Penelitian

H1: Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

## Metode Penelitian

### Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatory (explanatory research) yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan dari variabel-variabel yang diteliti dan apa pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Keuangan Daerah Kota Batu dengan waktu penelitian mulai bulan Maret – Juni 2020.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Jumlah ASN yang bekerja di Badan Keuangan Daerah Kota Batu adalah 110 ASN. Dari 110 ASN di Badan Keuangan Daerah Kota Batu, ada 71 Aparatur Sipil Negara yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

## Definisi Operasional Variabel Penelitian

### Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan penghasilan yang merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat pegawai dan memacu kinerja pegawai di sebuah lembaga. variabel ini merupakan variabel konstruk/laten yang diukur dengan tiga dimensi yang terukur, meliputi :

- Tingkat Kesesuaian Kerja.
- Tingkat Kehadiran Bekerja

- c. Kemampuan Melaksanakan Tugas
- d. Ketepatan waktu bekerja
- e. Besaran Tunjangan Kinerja

### **Kepuasan Kerja**

Merupakan respon afektif (emosional) dari anggota organisasi terhadap dimensi pekerjaan utama. Hasibuan (2015:46) menyatakan bahwa dimensi-dimensi variabel yang terobservasi dari variabel ini meliputi :

- a. Jenis pekerjaan, yaitu sebuah kondisi dimana ada kesesuaian antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan kualifikasi keilmuan seseorang.
- b. Promosi, yaitu sebuah kondisi dimana manajemen memberikan respon akomodatif dalam bentuk pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya
- c. Rekan kerja, yaitu seorang pegawai akan memberikan respons afektif terhadap kelompok kerja atau rekan kerja yang bisa menciptakan suasana yang ramah dan kooperatif, dimana menjadi keduanya bisa menjadi sumber dukungan, kenyamanan, dan bisa memberikan saran dan bantuan bagi pekerja.
- d. Kondisi kerja, yaitu sebuah bentuk respon yang diperlihatkan oleh anggota organisasi. Respons tersebut muncul Karena ada lingkungan kerja yang menarik, bersih, dan nyaman, sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja

### **Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Yang dimaksud dengan kinerja aparatur sipil negara adalah output atau hasil dari sebuah proses kerja atau aktifitas kerja pada fungsi tertentu baik oleh individu atau kelompok. Hasil kerja tersebut haruslah sesuai dengan standar yang ditetapkan dan hasilnya bermanfaat bagi pekerja itu sendiri atau kelompok lain dalam organisasi terkait (Hasibuan, 2015). Dimensi-dimensi yang diukur dalam variabel ini meliputi:

- a) Kuantitas, ini adalah output atau hasil kerja pegawai dengan berdasarkan pada target yang ditetapkan, kesesuaian dengan harapan dan jumlah kesalahan minimal dari pekerjaan
- b) Kualitas, terkait dengan sejauh mana kecermatan, ketelitian, ketepatan, kecepatan dari pegawai dalam penggunaan metode/cara kerja, ketekunan, kecakapan, inisiatif dan lain sebagainya
- c) Ketepatan waktu, adalah kesesuaian antara standard dan ketuntasan hasil kerja dengan rentang waktu penyelesaian pekerjaan.
- d) Kefektifan biaya, adalah tingkatan pemanfaatan sumber daya organisasi (teknologi/material) yang bisa dimanfaatkan oleh

karyawan secara maksimal dengan tujuan agar penggunaan biaya yang dikeluarkan organisasi menjadi efektif.

- e) Pengawasan, adalah sebuah keadaan dimana terjadi peningkatan kinerja pegawai karena adanya fungsi pengawas yang efektif . kepengawasan tersebut mengontrol dan mendorong pegawai untuk mencapai hasil pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan uji t dan uji regresi linear berganda. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji validitas, reliabilitas dan normalitas. Hasil uji t adalah apabila nilai t hitung  $> 0,05$  maka bisa ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel terikat secara parsial dengan variabel bebas. Hasil uji regresi adalah jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Itu berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara dua variabel bebas secara bersama sama dengan variabel terikat.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengetahui sah tidaknya item dalam kuesioner. Hasil uji validitas disajikan di tabel berikut

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian validitas**

| No | Variabel          | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----|-------------------|----------|---------|------------|
|    | Tunjangan Kinerja |          |         |            |
| 1  | X1 - P1           | 0, 538   | 0, 195  | Valid,     |
| 2  | X1 - P2           | 0, 609   | 0, 195  | Valid,     |
| 3  | X1 - P3           | 0, 604   | 0, 195  | Valid,     |
| 4  | X1 - P4           | 0, 671   | 0, 195  | Valid,     |
| 5  | X1 - P5           | 0, 625   | 0, 195  | Valid,     |
| 6  | X1 - P6           | 0, 759   | 0, 195  | Valid,     |
| 7  | X1 - P7           | 0, 655   | 0, 195  | Valid,     |
| 8  | X1 - P8           | 0, 571   | 0, 195  | Valid,     |
| 9  | X1 - P9           | 0, 640   | 0, 195  | Valid,     |
| 10 | X1 - P10          | 0, 615   | 0, 195  | Valid,     |
|    | Kepuasan Kerja    |          |         |            |
| 11 | X2 - P1           | 0, 579   | 0, 195  | Valid,     |
| 12 | X2 - P2           | 0, 656   | 0, 195  | Valid,     |
| 13 | X2 - P3           | 0, 468   | 0, 195  | Valid,     |
| 14 | X2 - P4           | 0, 572   | 0, 195  | Valid,     |
|    | Kinerja           |          |         |            |
| 15 | Y - P1            | 0, 612   | 0, 195  | Valid,     |
| 16 | Y - P2            | 0, 527   | 0, 195  | Valid,     |
| 17 | Y- P3             | 0, 472   | 0, 195  | Valid,     |
| 18 | Y - P4            | 0, 566   | 0, 195  | Valid,     |

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan valid reliable jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan di tabel 4.9 berikut

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

| Cronbach's Alpha | N of item |
|------------------|-----------|
| .751             | 19        |

Dari tabel 4.9 kita bisa mengetahui bahwa semua variabel sudah reliable berdasarkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,751. Nilai tersebut dikatakan reliable karena lebih besar dari 0,60. Itu menunjukkan bahwa semua pengukuran dari masing-masing variabel adalah reliable sehingga bisa digunakan sebagai alat pengukuran.

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda di sajikan di tabel berikut

Tabel Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 68.780         | 2  | 34.390      | 19.388 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 125.937        | 71 | 1.774       |        |                   |
|                    | Total      | 194.716        | 73 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja (X\_2), TPP (X\_1)

Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 19.388 dan itu lebih besar dari Ftabel dan itu menunjukkan bahwa ada korelasi secara bersama sama antara variabel X1 yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja ASN di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas secara individual dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan Kinerja dan apakah ada hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja.

Hasil uji t disajikan di tabel berikut

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)         | 6.749                       | 1.526      |                           | 4.422 | .000 |
| TPP (X_1)            | .143                        | .045       | .386                      | 3.207 | .002 |
| Kepuasan_Kerja (X_2) | .228                        | .100       | .275                      | 2.282 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja. Itu tampak dari nilai t sebesar 3.207 yang lebih besar dari 0,05. Dari tabel diatas pula, bisa diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan Kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.282

## Model

Model regresi dapat dituliskan sebagai berikut

$$\text{Kinerja} = 6,749 + 0,143 \text{ TPP} + 0,228 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Model tersebut menunjukkan bahwa

- Konstanta = 6,749 menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bernilai nol, maka kinerja bernilai positif.
- B1 = nilai 0,143 menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kinerja. Itu bisa diartikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat meningkatkan kinerja dan penambahan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) akan meningkatkan kinerja.
- B2 = nilai .228 menunjukkan bahwa kepuasan kerja bernilai positif terhadap kinerja. Itu bisa diartikan bahwa kepuasan kerja bisa meningkatkan kinerja sehingga semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yaitu

variabel bebas dan variabel terikat. Ada dua jenis variabel bebas yang digunakan yaitu Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kepuasan Kerja. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Dari hasil analisis diketahui bahwa secara parsial atau individual Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh dengan kinerja. Itu ditunjukkan dengan nilai  $t$  sebesar 3.207. Dari analisis diatas juga bisa diketahui bahwa ada pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai uji  $t$  sebesar 2.282. Hasil analisis juga membuktikan bahwa hipotesis penelitian ini bisa dibuktikan. Semakin tinggi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) maka akan semakin tinggi kinerja ASN Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Selain itu, semakin tinggi Kepuasan Kerja ASN maka akan semakin tinggi Kinerja ASN di Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kepuasan kerja secara bersama sama memiliki pengaruh pada variabel kinerja pegawai di BKD Kota Batu. Analisis regresi berganda adalah nilai  $F$  hitung sebesar 19,388 sedangkan nilai  $F$  tabel distribusi 0,05 (5%) adalah 3,13 sehingga nilai  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel. Itu menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai BKD Kota Batu. Semakin tinggi Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kepuasan kerja pegawai, maka akan semakin bagus kinerja pegawai di BKD Kota Batu.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini juga mendukung teori tentang tunjangan kinerja yang disajikan oleh Burhanudin Yusuf. Pemberian tunjangan kinerja atau dalam penelitian ini tambahan penghasilan pegawai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan maksimal.

## **Simpulan Dan Saran**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian maka simpulan untuk penelitian ini yaitu:

- a. Menurut penghitungan uji  $t$  diketahui bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu..
- b. Menurut penghitungan uji  $t$  diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.
- c. Dari penghitungan regresi linear berganda diketahui bahwa secara bersama sama, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

## Keterbatasan

Dengan pertimbangan dan keterbatasan penelitian ini, keterbatasan pada penelitian ini adalah:

- a. Lokasi penelitian hanya dilaksanakan di salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Batu.
- b. Populasi yang digunakan adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

## Saran

1. Bagi Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Batu  
Diharapkan untuk terus bisa mempertahankan dan bahkan meningkatkan skema pemberian tambahan penghasilan pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tersebut harus didasarkan pada beban kerja dan kualitas kerja dari pegawai terkait.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan bahwa sumber data yang digunakan ditambah dan diperluas sehingga bisa mencakup semua pegawai di lingkungan pemerintah kota Batu. Sumber data yang lebih luas akan memberikan kesimpulan yang lebih kuat pula.

## Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Zanafra Publishing,
- Devitasari, Ika Erlinda, 2015. Ppengaruh Motiivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kkinerja Karyawan Bagian Food and Beverage PT S2 Indonesia Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol XII No 3
- Dina Kristina (2015) Dina Kristina (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kkinerja Pegawai di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia”
- Dharma, Surya, 2005, Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, E, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta

- Edwin Pratama, skripsi dengan judul Ppengaruh Quality of Work. terhadap Motivasi Kerja Pada Pegaawai Kelurahan di Kota Batu, mahasiswa Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015 hal 65
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Maanajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Hamali, Arif Yusuf, Manaajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2018
- Muhammad, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, (Jakarta. PT Raja Grafindo Persada, 2013) hal 102
- Robbin, Stephens, 2015. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Setiawan, Ferry dan Dewi Kartika, 2014. Ppengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah. Jurnal. Denpasar; Universitas Udayana
- Setyowati, Intan, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewe Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan tahun XII No 2
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana, Dan Suhena Adia, 2017. Maanajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Salemba
- Sugiyono, 2017. Meetode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta Bandung
- Sutrisno, E, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadamedia Grup
- Yusuf, Burhanudin, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah (Jakarta, Rajawali pers cet 2, 2016)
- Yusuf, Maanajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Press, 2016



e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : [e-jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e-jrm.feunisma@gmail.com))

---

\*) Veni Rikusita alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

\*\*) Ronny Malavia Mardani Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

\*\*\*) Fahrurrozy Rahman Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma