



Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu

Gustini

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

Email: stia_gustini@yahoo.com

How to Cite :

Gustini. (2023). Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu: *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1) doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received [04 November 2022]

Revised [25 Desember 2022]

Accepted [10 Januari 2023]

KEYWORDS

Additional Employee
Income, Work Ability,
Performance

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu dan untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan uji hipotesis. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi spearman rank, diketahui Analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan TPP dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,74 kriteria kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,600 – 0,799. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara TPP dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu adalah 7,124 sehingga dapat disimpulkan bahwa TPP mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,681). Analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,84 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu adalah 10,038 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,681).

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship of employee's additional income (TPP) with their performance and to investigate the relationship between employee's ability and performance in the Public Works and Spatial Planning Office of Bengkulu Province. The analytical method used in this study is Spearman rank correlation and hypothesis testing. Based on the calculation of the Spearman rank correlation coefficient, it is known that the rank spearman correlation analysis of the relationship between TPP and the performance of employees in the Public Works and Spatial Planning Office of Bengkulu Province obtained 0.74 strong criteria because the correlation results were in the coefficient interval between 0.600 - 0.799. From the results of the hypothesis test the relationship between the TPP and the performance of employees in the Public

Works and Spatial Planning Office of Bengkulu Province is 7.124 so it can be concluded that TPP has a significant relationship with the performance of employees in the Public Works and Spatial Planning Office of Bengkulu Province because the value of t is greater than t table (1.681). Rank Spearman correlation analysis of the relationship of work ability with the performance of employees in the Public Works and Spatial Planning Office of Bengkulu Province obtained a value of 0.84 very strong criteria because the correlation results lie in the coefficient interval between 0.800 - 1,000. From the results of hypothesis testing the relationship between work ability and the performance of employees in the Public Works and Spatial Planning Office of Bengkulu Province is 10.038 so it can be concluded that work ability (X2) has a significant relationship with the performance of employees in the Public Works and Spatial Planning Office of Bengkulu Province because the value of t is greater than t table (1,681).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika para pegawai bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam peningkatan kinerjanya. Organisasi harus mengetahui dengan baik dan jelas bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi demi kelangsungan hidup organisasi.

Faktor yang perlu diketahui untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor kompensasi, seperti yang diketahui bahwa upah, bonus, gaji dan tunjangan, tambahan penghasilan lainnya memiliki pengaruh penting terhadap standar hidup pegawai. Organisasi harus dapat membina hubungan baik dengan karyawan, dengan cara memberikan insentif, gaji, honor, lembur, bonus dan tunjangan dan tambahan kesejahteraan yang diberikan untuk kesejahteraan para pegawai. Karena pada hakekatnya pegawai akan lebih produktif apabila tenaga kerja tersebut menerima gaji dan honor dan tambahan penghasilan yang seimbang dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Selain kompensasi termasuk tambahan penghasilan pegawai, hal yang harus dijalankan oleh pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi adalah kemampuan kerja yang baik agar tetap menjadi sebuah hal yang dapat menunjang pencapaian kinerja pada sebuah organisasi. Dalam dunia kerja bentuk kemampuan yang ditunjukkan manusia untuk mencapai tujuan bersama adalah pembentukan organisasi, dimana organisasi merupakan wadah atau bentuk perserikatan yang dibuat manusia untuk mencapai tujuan bersama dan dalam hal ini fokus utama dalam keberhasilan sebuah organisasi terletak pada bagaimana kualitas kerja pegawai yang merupakan sumber daya yang bekerja didalamnya. Dalam sebuah organisasi manusia bekerja sama dan menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing, sehingga apa yang menjadi sebuah tujuan dari pembentukan organisasi tersebut akan dengan cepat terealisasi atau terwujud.

Organisasi akan dapat menjadi organisasi yang mampu dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia yang bekerja didalamnya dapat bertanggung jawab dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Di dalam sebuah organisasi pegawai dituntut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahlian pegawai, dan untuk itu pegawai harus senantiasa mengasah kemampuannya baik dalam kemampuan bekerja maupun kemampuan pegawai dalam menelaah sebuah permasalahan yang kerap timbul pada proses pelaksanaan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

Namun dari pengamatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Bengkulu masih nampak fenomena yang menunjukkan semangat kerja rendah para pegawai terutama pada kalangan pegawai staf dan pegawai golongan bawah, sebagaimana yang diindikasikan oleh perilaku kerja yang kurang baik seperti suka bersantai-santai di saat jam kerja,

kurang menghargai waktu, kurang gairah dalam melaksanakan pekerjaan, kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, sering mengeluh menghadapi tugas yang diberikan oleh atasan, sifat optimisme rendah untuk meraih prestasi atau kemajuan, dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Setiap pegawai yang ditugaskan dan ditempatkan dalam suatu organisasi, maka perlu diberitahukan masalah balas jasa yang diberikan kepada mereka atas tugas/pekerjaan yang telah diberikan pada organisasi. Dalam arti luas balas jasa ini disebut dengan kompensasi, dimana kompensasi bermacam-macam bentuknya seperti gaji, honor, insentif, tambahan penghasilan dan lain-lain.

Menurut Bernardin (2009:252) kompensasi merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Sementara Martoyo (2010:128) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa bagi employees maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung bukan uang (non finansial). Handoko (2011:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Lebih dari itu, kompensasi juga merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan pekerjaan (Simamora, 2008:412). Bagi Handoko (2011:205), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerjanya. Sedangkan Tulus (2009:26) memandang kompensasi sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah salah satu unsur yang membentuk kerja karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan kerja yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan pegawai yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Sulistiyani dan Rosidah (2009:19) mengatakan bahwa kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula. Dengan kata lain, kemampuan (Ability) merupakan fungsi dari kemampuan (knowledge) dan keterampilan (skill).

Kinerja

Dalam rangka menjalankan roda pemerintahan, maka pemerintah sebagai motor penggerak harus aktif dan berani merubah kebiasaan yang tidak produktif karena selama ini untuk mendapatkan layanan dari kantor atau instansi pemerintah pada umumnya sangat lambat, sehingga kesan tidak produktif segera muncul saat berhadapan dengan pegawai pemerintah. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa pemerintahan tidak akan berjalan dengan baik jika sumber daya manusia pendukungnya yang menggerakkan jalannya roda pemerintahan tidak memiliki kemampuan untuk menjalankan kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Wijaya (2010:113) pegawai adalah tenaga kerja manusi jasminah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance. Pengertian kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009:164), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survey yang bertujuan untuk mengamati dan melihat faktor-faktor yang menjadi gejala-gejala dengan keadaan yang diinginkan. Menurut Singarimbun dan Effendi (2009:3) penelitian survey adalah : "Suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat-alat dalam pengambilan data yang pokok, kemudian data yang diperoleh dibahas secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi rank spearman dan pengujian hipotesis diperoleh hasil sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil korelasi dan uji hipotesis antara TPP (X1) dengan Kinerja pegawai (Y)

Variabel	Korelasi Rank Spearman	Kriteria korelasi	t hitung	t tabel	Kriteria uji hipotesis
TPP (X1) dan Kinerja (Y)	0,74	Kuat	7,124	1,681	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, Diolah, 2021

Analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan TPP dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,74 kriteria kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,600 – 0,799. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara TPP dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu adalah 7,124 sehingga dapat disimpulkan

bahwa TPP (X1) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,681).

Tabel 2. Hasil korelasi dan uji hipotesis antara Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y)

Variabel	Korelasi Spearman	Rank	Kriteria Korelasi	t hitung	t tabel	Kriteria uji hipotesis
Kemampuan kerja (X2) dan kinerja (Y)	0,84		Kuat	10,038	1,681	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, Diolah, 2021

Analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,840 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu adalah 10,038 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,681).

Dinas PUPR Provinsi Bengkulu merupakan organisasi pemerintahan yang ada di Bengkulu yang bergerak di bagian penata ruang, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi maka Dinas PUPR Provinsi Bengkulu harus memperhatikan beberapa faktor penting penunjang kegiatan kerja pegawai tersebut.

Dinas PUPR Provinsi Bengkulu mencanangkan adanya TPP, dimana TPP ini adalah tambahan penghasilan pegawai yang ditujukan untuk meningkatkan motivasi pegawai untuk selalu aktif bekerja dan mengejar hasil kerja dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka TPP yang diberikan pemerintah untuk pegawai yang bekerja pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu tergolong dapat memacu semangat kerja pegawai, karena pegawai pada akhirnya bersedia untuk melaksanakan kegiatan kerja lebih giat lagi demi mencapai target TPPnya. Adapun syarat yang harus dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mendapat TPP yang diharapkan adalah memenuhi tambahan beban kerja berdasarkan kehadiran pegawai, dimana TPP akan diberikan berdasarkan laporan kegiatan tersebut.

Pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu merasa bahwa TPP yang diberikan adalah berdasarkan unit kerja pegawai terutama pegawai yang ditugaskan di daerah terpencil, pegawai yang melaksanakan tugas dengan resiko yang lebih tinggi dari pegawai lainnya, ataupun pegawai yang harus ke lapangan untuk observasi kegiatan kerjanya.

Selain dari kriteria diatas Dinas PUPR Provinsi Bengkulu memberikan TPP kepada pegawai yang memang betul-betul memiliki keahlian khusus yang dibutuhkan oleh Dinas PUPR Provinsi Bengkulu dalam pencapaian hasil kerja karena keahlian khusus merupakan hal yang langka dan harus dihargai.

TPP Dinas PUPR Provinsi Bengkulu yang diberikan secara rutin tiap bulan telah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu dalam melaksanakan pekerjaannya, akan tetapi hal itu tidak akan berhasil apabila pegawai yang bekerja pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu tidak memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas.

Kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang betul-betul harus di miliki oleh setiap pekerja yang bekerja pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu, dengan adanya kemampuan kerja maka pegawai akan dapat mengejar target hasil kerja optimal dan sekaligus dapat mencapai target TPP yang diharapkan. Diketahui bahwa kemampuan kerja pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu sudah dalam keadaan yang baik.

Dalam berinteraksi pegawai memiliki keahlian yang baik, dimana dalam hal ini pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu memiliki keahlian dalam menciptakan komunikasi yang dianggap efektif dan dapat dimengerti. Selain komunikasi yang baik pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu juga merasa bahwa kemampuan konseptual pegawai dalam keadaan yang baik dimana pegawai merasa bahwa pendidikan formal yang dicapai telah sesuai dan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu pegawai juga diberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

Dalam kemampuan administrasi, pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu mengaku bahwa pegawai mampu memenuhi peraturan yang ada dan mengetahui apa yang menjadi tugasnya tanpa harus terus menerus diberikan arahan, pegawai merasa bahwa fasilitas yang diberikan dapat dioperasikan dengan baik dan menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

Dari TPP yang diberikan oleh Dinas PUPR Provinsi Bengkulu serta didukung oleh kemampuan kerja yang optimal yang diberikan oleh pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu maka diketahui bahwa pegawai telah memberikan kualitas kerja yang baik ini dapat dilihat dari penguasaan teknologi dan pemahaman tanggung jawab atas semua jenis pekerjaan yang diberikan.

Pegawai juga memberikan kuantitas kerja yang sesuai dengan apa yang menjadi target Dinas PUPR Provinsi Bengkulu hal ini didukung oleh kemauan pegawai untuk selalu menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya serta menyelesaikan tugas secepat-cepatnya tanpa menunda-nunda waktu serta pekerjaan selalu selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Pegawai Dinas PUPR Provinsi Bengkulu merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya haruslah dikerjakan dengan baik, karena adanya beban moral yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap Dinas PUPR Provinsi Bengkulu, sehingga dengan demikian pegawai merasa bahwa menyelesaikan pekerjaan pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu merupakan prioritas utama yang harus dikerjakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan TPP dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,74 kriteria kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,600 – 0,799. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara TPP dengan

kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu adalah 7,124 sehingga dapat disimpulkan bahwa TPP mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,681).

2. Analisis korelasi rank spearman terhadap hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu diperoleh nilai 0,84 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu adalah 10,038 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X_2) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,681).

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan bahwa pemerataan pemberian TPP diharapkan besarnya pemberian tidak terlalu terjadi kesenjangan yang terlalu tinggi, agar pemberian TPP ini dirasakan adil oleh semua pegawai negeri di Provinsi Bengkulu, selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan pimpinan terus memberikan motivasi kepada pegawai agar meningkatkan pendidikan dan ketrampilannya serta pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai secara merata dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur penelitian : Suatu Tinjauan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bernaddin, H. Jhon, Joyce E.A. Russel. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Darmayanti. 2018. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan*. Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Sumatera Utara Medan.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Jakarta : BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Martoyo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah).
- Putriani, Endang. 2016. *Hubungan Kemampuan dan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tanjung Kemuning Kabupaten Kaur*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Robbins, Stephen. P. 2009. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Sigit, Soehardi. 2010. *Esensi Perilaku Organisasi*. Lukman Offset
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3S Indonesia
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

- Sulistiani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Thoha, Miftah, 2005. Prilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Umar, Husein. 2005, Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wijaya, A.W. 2010. Administrasi Kepegawaian. Bandung : Rajawali