

**PENGARUH REMUNERASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK
SITINJAU LAUT**

Suburman, Eliyusnadi, Bukhari Muallim,

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

E-mail :

suburman@gmail.com
eliyusnadistia@gmail.com
bukharimualim@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Remuneration and organization commitment on the Performance of members of the Sitinjau Laut Police. Responden in this Study were Polsek members totaling 17 people. The Analytical tool used in this study is Multiple Linear Regression by performing a Regression Test. The results showed that there was a positive and significant effect between remuneration and organization commitment on the performance of members the Sitinjau Laut Police. From the results of the Analysis of the effect the variable Remuneration (X1) on Performance (Y), there is an Rsquare (Determination) is 0,880. Rsquare can be called the coefficient of determination which in this case is 88% the contribution of the remuneration variable has an effect on performance. The result of the analysis of the magnitude of the influence of Organization ommitment (X2) on Performance (Y) Rsquare determination (KD) is 0,556% of the contribution of the organizational commitment variable has an effect on the performance of Polsek members.

Keywords : *Remuneration, organizational commitment and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut. Responden dalam penelitian ini adalah Anggota Polsek yang berjumlah 17 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Berganda dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Positif dan Signifikan antara Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut. Dari hasil analisis besarnya pengaruh variabel Remunerasi (X1) terhadap Kinerja (Y) terdapat R² (Determinasi) adalah 0,880. R² dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini adalah sebesar 88% kontribusi variabel Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil analisis besarnya pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) R² (determinasi) adalah -0,556. R² dapat disebut koefisien determinasi (KD) yang dalam hal ini berarti -55,6% kontribusi variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polsek.

Kata Kunci : Remunerasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kebutuhan manusia tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja atau kebutuhan sandang, pangan dan kebutuhan perumahan akan tetapi lebih dari itu. Kekuatan dari sebuah organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusia tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka, mengembangkan kemampuan mereka dan mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Peningkatan kinerja sumber daya manusia itu perlu memperhatikan gaji dan imbalan yang dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitasnya. Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi.

Pemenuhan kebutuhan tersebut melalui remunerasi akan meningkatkan rasa puas karyawan akan pekerjaannya. Penjelasan tersebut didukung pendapat Hasibuan (2006) yang mengemukakan bahwa pemberian remunerasi mempunyai tujuan Kinerja.

Kinerja seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Namun faktor kesejahteraan pegawai juga merupakan elemen penting yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kinerja dan tujuan organisasi yang baik. Pemberian Remunerasi merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai karena merupakan bentuk balas jasa atau imbalan atas kontribusi yang diberikan pegawai. Oleh karena itu jika suatu organisasi ingin mencapai tujuannya dengan baik, maka harus diperhatikan kesejahteraan pegawainya yaitu melalui Tambahan Penghasilan dan tentunya dengan tetap memperhatikan peningkatan kemampuan pegawainya. Demikian juga halnya dengan Kepolisian Republik Indonesia juga telah menerapkan sistem pemberian Remunerasi diluar Gaji Pokok dengan perhitungan yang sesuai dengan jabatan, Golongan dan pendidikan pegawai yang bersangkutan. Hal ini dilakukan tentunya dengan tujuan agar kinerja anggota kepolisian dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Namun pada dasarnya dengan pemberian Remunerasi diharapkan bahwa kinerja para anggota akan semakin lebih baik. Hal ini berbanding terbalik dengan apa yang seharusnya, Remunerasi malah seringkali tidak meningkatkan kinerja para anggota, hanya sebatas menambah kesejahteraan anggota saja. Hal ini disebabkan karena belum adanya standar ataupun pedoman yang mengatur dan mengukur kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Disamping itu juga belum adanya evaluasi yang dilakukan oleh pihak terkait secara langsung terhadap kinerja anggota. Demikian juga halnya yang terjadi pada Kapolsek Sitinjau Laut yang merupakan instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan urusan dibidang keamanan dan ketertiban masyarakat. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan judul Proposal **“Pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut.**

Batasan Masalah

Berdasarkan banyaknya permasalahan yang peneliti temukan dilapangan diatas, maka perlu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang lebih penting dan fokus yaitu tentang Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut baik secara Simultan maupun secara parsial ?
2. Berapa besar pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut baik secara Simultan maupun secara parsial ?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja diantara Remunerasi dan Komitmen organisasi?

Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut baik secara Simultan maupun secara parsial ?
2. Untuk Mengetahui besar pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut baik secara Simultan maupun secara parsial ?
3. Untuk Mengetahui Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja diantara Remunerasi dan Komitmen organisasi?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Remunerasi

Berdasarkan peraturan baru yaitu Permendagri No. 13 tahun 2006, pasal 39 ayat (2) berbunyi: “Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja”. Dengan ketentuan tersebut maka memungkinkan bagi pemerintah Provinsi untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Berikut ini dapat dilihat besaran remunerasi berdasarkan grade sebagai berikut :

Tabel 2.1

Besaran Remunerasi berdasarkan Grade

No	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA		KENAIKAN	
		Perpres 87/2015	Perpres 102/2018		
1	KSAD, KSAL, KSAU	35.071.200	37.810.500	2.739.300	8%
2	KASUM, WAKASAD, WAKASAL, WAKASAU	25.978.800	34.902.000	8.923.200	34%
3	17	20.965.200	29.085.000	8.119.800	39%
4	16	15.530.400	20.695.000	5.164.600	33%
5	15	11.503.400	14.721.000	3.217.600	28%
6	14	8.521.200	11.670.000	3.148.800	37%
7	13	6.554.400	8.562.000	2.007.600	31%
8	12	5.042.400	7.271.000	2.228.600	44%
9	11	3.878.400	5.183.000	1.304.600	34%
10	10	3.231.600	4.551.000	1.319.400	41%
11	9	2.694.000	3.781.000	1.087.000	40%
12	8	2.244.000	3.319.000	1.075.000	48%
13	7	1.951.200	2.928.000	976.800	50%
14	6	1.696.800	2.702.000	1.005.200	59%
15	5	1.476.000	2.493.000	1.017.000	69%
16	4	1.341.600	2.350.000	1.008.400	75%
17	3	1.219.200	2.216.000	996.800	82%
18	2	1.108.800	2.089.000	980.200	88%
19	1	-	1.968.000		

Sumber : Perpres RI Nomor 102 Tahun 2018

Indikator Remunerasi

Menurut Hasibuan yang telah dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015.124), indikator pembayaran Sistem Remunerasi Pegawai yang umum diterapkan diantaranya : sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :

a. Sistem Waktu

c. Sistem Borongan

Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Karyawan akan mampu mendapatkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki motif berprestasi tinggi (Mangkunegara, 2008). Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan dapat ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Menurut Wibowo (2011:76) Terdapat tujuh indikator kinerja :

1. Tujuan
Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik
Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana
Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, yang merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Mereka secara efektif membutuhkan kesempatan untuk memnuhi syarat untuk bisa berprestasi.

Kerangka Konseptual

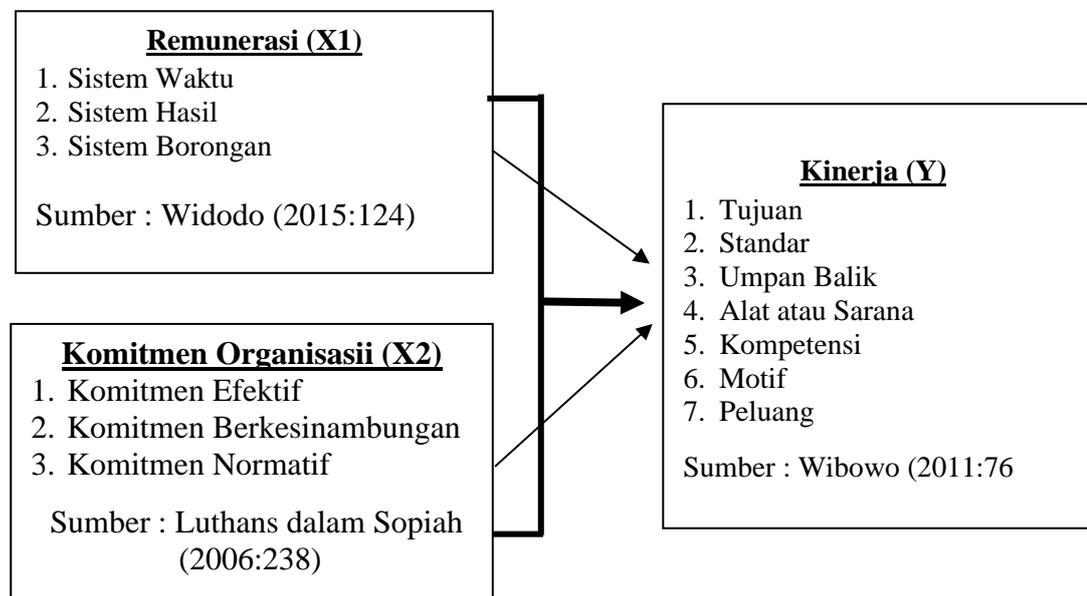
Van Scooter (2008) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan.

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini yang digunakan sebagai variabel independen yaitu Remunerasi (X1) dan Komitemen Organisasi (X2) serta Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan pendapat Hasibuan yang dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015:124) untuk variabel Remunerasi (X1), dan pendapat Luthans dalam Sopiah (2006:238) untuk variabel Komitmen Organisasi (X2), pendapat Wibowo (2011:76) untuk variabel Kinerja (Y),

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.1. Kerangka Pemikiran pada halaman berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:39) Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan dengan menggunakan rumus berdasarkan teori yang berkaitan dengan, remunerasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja.

Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada Polsek Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan peneliti bertugas di Polsek Sitinjau Laut serta adanya kesediaan instansi terkait dalam memberikan data yang diperlukan.

Variabel dan Defenisi Operasional

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Remunerasi

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:119) Remunerasi adalah suatu hadiah pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan.

2. Komitmen organisasi

Komitmen Organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Steers, 2005).

3. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka penulis melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam skripsi ini.

Berdasarkan dari hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} 5.603, dengan tingkat signifikansi 0,00 ($\alpha = 0,05 > 0,00$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.603 > 2,131$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci.
2. Untuk variabel Komitmen Organisasi didapat uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} 5.603 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($\alpha = 0,05 > 0,00$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.603 > 2,131$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci.
3. Berdasarkan analisis tabel Anova maka dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16.815 sehingga dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16.815 > 45,431$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci.
4. Dari hasil analisis besarnya pengaruh variabel Remunerasi (X_1) terhadap Kinerja Anggota Polsek (Y) tersdapat R^2 (*Determinasi*) adalah sebesar 0,880 atau 88%.
5. Hasil analisis besarnya pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Anggota Polsek (Y) R^2 (*determinasi*) adalah sebesar -0.556 atau -55,6%.
6. Besarnya pengaruh antara Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polsek secara simultan adalah sebesar 70,6%.

7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polsek adalah variabel Remunerasi (X1) sebesar 88%.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Dodi Primi Sopa, 2020, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci*. Skripsi, STIA-Nusantara Sakti Sungai penuh-Kerinci.
- Edi Narso Agus Indramanto, 2017, *Pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Akpol Semarang*, Jurnal, STIE-Dharma Putra Semarang.
- Eko, Widodo, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 1995, *Organisasi Perilaku Struktur Dan Proses*, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, *Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, Gunung Agung.
- _____,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Iskandar Hasan, Kepala Divisi Humas Polri, di Mabes Polri Jakarta, Jum'at 17 Desember 2010 (<http://nasional.news.viva.co.id>)
- Miller, Timothy, 2005. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Andi Offset. Yogyakarta
- Moeljono, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mulyana, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Novalinda, 2020, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Komitmen Organisasi pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Kumun Debai* Skripsi, STIA-Nusantara Sakti Sungai penuh-Kerinci.
- Nugroho, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Pebi Julianto. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad, Wahyu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan II). Penerbit STIE YKP, Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar, 200,. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, Jakarta, Refika Aditama.
- Siagian, Henri, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Persada, Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan II), Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, *Manajen Personalia*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi dan Pemerintahan*, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, *Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur*, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang No 43 tahun 1999, *tentang perubahan atas UU nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian*.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 *tentang Pemerintahan Daerah*
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja dan Personalia*, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Perpres RI No. 102 Tahun 2018, *tentang Tunjangan Kinerja Pegawai dilingkungan TNI/Polri*.
- Permendagri No. 13 tahun 2006, pasal 39 ayat (2) *tentang Tambahan penghasilan* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 *Tentang Pengeolaan Keuangan Daerah Khususnya yang tercantum pada asal 39*.
- Peraturan Pemerintahan No. 58 Tahun 2005 *Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah* Pasal 63 Ayat (2) Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006.
- Peraturan Menpan dan Reformasi birokrasi Nomor 63 tahun 2011, pasal 3 *tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja PNS*.