

PENGARUH SISTEM PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) BERBASIS KINERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA BKD, DIKLAT KOTA BANJARMASIN

Oleh :

Rini Anggriani, S.Sos, Pembimbing I Dr. Khuzaini, MM,
Pembimbing II Dr. Hj. Rahmi Widyanti, M.Si
raerinna@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) berbasis kinerja terhadap kualitas pelayanan. Dengan menggunakan metode survey yaitu semua populasi dijadikan responden, sampel didalam penelitian ini berjumlah 41 orang pada Unit Kerja Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Banjarmasin. Metode pengumpulan data dengan kuesioner (google form), studi dokumentasi dan kepustakaan. Data diolah dengan menggunakan program software statistik SPSS IBM Versi 2.4. Hipotesis diuji menggunakan uji signifikan nilai (t) dan uji signifikan nilai (f). Hasil penelitian menunjukkan tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan (H1 diterima). Kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (H2 diterima). Berdasarkan hasil uji-F yang telah dilakukan maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kinerja pegawai secara simultan terhadap kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin berhasil diterima.

Kata kunci: tambahan penghasilan pegawai; kinerja pegawai dan kualitas pelayanan

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of additional employee income (TPP) based on performance on service quality. By using a survey method in which all populations are made respondents, the sample in this study amounted to 41 people in the Work Unit of the Regional Civil Service Agency, Education and Training of the City Government of Banjarmasin. Data collection methods by questionnaire (google form), study of documentation and literature. Data were processed using the IBM SPSS statistical software program Version 2.4. Hypotheses are tested using a significant test (t) and a significant test (f). The results showed an additional employee income (TPP) had a positive effect and significant effect on service quality (H1 received). Employee performance is proven to have a positive and significant effect on service quality (H2 received). Based on the results of the F-tests that have been carried out, the hypothesis stating there is an effect of additional employee income (TPP) and employee performance simultaneously on the quality of service at the Banjarmasin City Personnel, Education and Training Agency was successfully received.

Keywords: additional employee income; employee performance and service quality

PENDAHULUAN

Sejak diterbitkannya Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, pemerintah telah melakukan sejumlah percepatan perbaikan tata kelola dibidang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), antara lain dengan melakukan Reformasi Birokrasi (RB) di seluruh Kementerian, Lembaga, serta Pemerintah Daerah. Sejak diundangkannya PP Nomor 58 Tahun 2005, Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 jo Nomor 21 Tahun 2011, hingga diterbitkannya Permenpan Nomor 34 Tahun 2011, serta Perka BKN Nomor 20 Tahun 2011 ternyata masih banyak dijumpai Pemda yang belum menerapkan TPP sebagaimana ketentuan yang berlaku. Berdasarkan diskusi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah diinformasikan bahwa baru sebanyak 5 (lima) Pemerintah Daerah yang telah dilakukan proses validasi dari 548 (lima ratus empat puluh delapan) Pemerintah Daerah se-Indonesia. Selain itu juga di sejumlah daerah banyak istilah-istilah yang tidak sesuai dengan nomenklatur perihal TPP itu sendiri. BKN menjumpai sejumlah istilah-istilah yang telah digunakan dalam pemberian tunjangan yang tidak mengacu pada ketentuan yang berlaku. Sistem penggajian kepegawaian sangat berkait dengan kinerja aparatur pemerintah. Tingkat gaji yang tidak memenuhi standar hidup minimal pegawai merupakan masalah sulit yang harus dituntaskan penyelesaiannya. Aparatur Pemerintah yang merasa penghasilan yang diterimanya tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikannya dalam menjalankan tugas pokoknya tidak akan dapat secara optimal melaksanakan tugas pokoknya tersebut.

Pada tahun 2014 Pemerintah Pusat mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memperkuat amanat yang tertera pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri. Menurut Undang-Undang tersebut, Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan gaji, fasilitas, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa setiap PNS yang berprestasi berhak mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi yang dicapainya. Perumusan TPP berdasarkan amanat Permenpan Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, dimana pemberian tunjangan berbasis kinerja didasarkan pada tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi, nilai dan kelas jabatan, indeks harga nilai jabatan, faktor penyeimbang, dan indeks tunjangan kinerja daerah / provinsi.

Pengukuran capaian prestasi pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah tersebut, penilaian prestasi kerja PNS dilakukan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan,

pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja akan dapat mewujudkan keadilan dalam pemberian benefit, mengingat seorang PNS yang berprestasi akan mendapatkan benefit yang lebih baik dibandingkan PNS-PNS lainnya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 29 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Walikota Nomor 81 Tahun 2018 tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin, pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dapat diberikan TPP berbasis kinerja berdasarkan tingkat kehadiran, nilai aktivitas harian dan capaian realisasi keuangan. Selain itu jumlah TPP berbasis kinerja yang diterima saat ini disesuaikan dengan kelas jabatan masing-masing pegawai baik itu ditingkat jabatan struktural, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana. Terkait dengan Peraturan Walikota Banjarmasin tersebut yang masih baru berjalan dan masih perlu banyak penyesuaian belum bisa memberikan penilaian kepada pegawai secara maksimal, karena didalam peraturan tersebut unsur yang dinilai hanya berdasarkan pada perilaku, bukan kepada output / hasil kerja riil pegawai tersebut. Selain itu, peraturan tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai belum memiliki sanksi secara tegas yang mengatur, selama ini jika ada yang tidak sesuai dengan peraturan, hanya pengurangan nominal yang diterapkan.

Sistem pemberian TPP berbasis kinerja yang saat ini berjalan menarik untuk diteliti dari mulai permasalahan pelayanan yang dilakukannya, kompetensi yang seharusnya melekat pada pekerjaannya, masalah perilaku, masalah melek teknologi, masalah kesejahteraan sampai kepada masalah keorganisasian PNS sehingga terkadang muncul asumsi bahwa rendahnya kinerja PNS disebabkan gaji ataupun tunjangan yang kecil. Oleh karenanya penelitian ini mencoba membahas lebih mendalam tentang bagaimana “Pengaruh Sistem Tambahan Penghasilan Pegawai berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan pada BKD, Diklat Kota Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dari peneliti pada kantor Badan Kepegawaia Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin Jalan R.E. Martadinata No. 1 kodepos 73 Banjarmasin.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sekaligus sampel responden dalam penelitian ini adalah PNS pada Kantor BKD, Diklat Kota Banjarmasin berjumlah 41 orang, merupakan PNS jabatan struktural, jabatan fungsional umum dan, jabatan fungsional tertentu.

Sumber Data dan Skala Pengukuran

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang terdiri dari 2 macam yaitu: data kuantitatif dan data kualitatif.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan dari sumber data kepada peneliti yang berasal dari organisasi yang diperoleh dari dokumentasi, internet, informasi terdahulu, buku-buku referensi, dan informasi lainnya.

Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan suatu skala psikometrik yang biasanya digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat dari responden yang akan diteliti.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang sebenarnya penulis melakukan studi pendahuluan terlebih dahulu. Studi pendahuluan ini bertujuan untuk mengurangi permasalahan responden dalam menjawab pertanyaan atas kuesioner yang akan berdampak terhadap tinggi rendahnya tingkat responsi responden, sehingga responden dapat mengerti akan isi dari kuesioner yang disebarkan atau dibagikan secara acak kepada para pegawai pada unit kerja melalui kuisisioner online (google form).

2. Studi Dokumentasi

Yaitu dengan melakukan pengumpulan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh langsung dari BKD, Diklat Kota Banjarmasin, seperti sejarah visi dan misi organisasi, struktur organisasi dan dokumen pendukung lainnya.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari, mengutip, dan memasuki berbagai informasi dan teori yang dibutuhkan untuk mengungkap masalah yang dijadikan obyek penelitian dan untuk menyusun konsep penelitian.

Metode Analisis

Tahapan metode analisis data : Uji kualitas data dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian asumsi klasik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didasarkan pada hubungan satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan software statistik SPSS IBM Versi 2.4.

Uji Hipotesa

1. Uji Signifikan Nilai (t)
2. Uji signifikansi nilai F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kualitas Pelayanan

Koefisien regresi variabel tambahan penghasilan pegawai (X1) sebesar 0,373 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kualitas pelayanan sesuai dengan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X1) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1), yaitu terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara parsial terhadap kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dinyatakan diterima.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya kebijakan baru mengenai tambahan penghasilan pegawai (TPP) dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin. Dalam penelitian ini variabel tambahan penghasilan pegawai (X1) memiliki 2 (dua) indikator yaitu aktivitas harian dan disiplin pegawai dengan total 6 (enam) pernyataan yang telah berhasil dijawab oleh 38 orang responden. Menurut pernyataan responden tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai dengan maksud mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara proporsional berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, walaupun sebelum dan sesudah tambahan penghasilan pegawai diberlakukan setiap pegawai itu sendiri telah melaksanakan atau memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan standar operasional pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi dilihat dari indikator penelitian masing-masing terjadi peningkatan dalam kualitas pelayanan, yakni:

1. Aktivitas Harian Pegawai

Secara administrasi pegawai lebih konsentrasi mencatat aktivitas harian berupa objek pekerjaan, waktu pengerjaan dan output pekerjaan yang setiap harinya akan diinput melalui aplikasi Seimpeg. Akan tetapi sebagian besar pegawai

juga masih merasa terbebani dengan pekerjaan tambahan dan keterbatasan waktu penginputan aktivitas harian.

2. Disiplin Pegawai

Salah satu pengukuran tambahan penghasilan pegawai melalui tingkat kehadiran secara langsung berdampak pada absensi bulanan yang meningkat hampir 100%. Akan tetapi tingkat absensi seorang pegawai tidak bisa menjadi tolak ukur kualitas pelayanan yang diberikannya.

2. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan

Koefisien regresi variabel kinerja pegawai (X2) adalah sebesar 0,828 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kualitas pelayanan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (X2) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis kedua (H2), yaitu terdapat pengaruh kinerja pegawai secara parsial terhadap kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dapat diterima.

Variabel kinerja pegawai (X2) dalam penelitian ini memiliki 2 (dua) indikator yaitu sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja dengan total 8 (delapan) pernyataan yang telah berhasil dijawab oleh 38 orang responden. Sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja dianggap merupakan unsur yang dapat dinilai dari kinerja pegawai dalam peningkatan kualitas pelayanan pegawai yang berdampak pada kualitas pelayanan organisasi. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil nilai hasil uji-F dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$, dapat dinyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin atau bisa dikatakan bahwa Tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Banjarmasin berdasarkan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 29 Tahun 2019 telah berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pada organisasi pemerintah.

Dalam penelitian ini variabel kualitas pelayanan (Y) memiliki 3 (tiga) indikator yaitu transparansi, akuntabilitas dan kondisional dengan total 11 (sebelas) pernyataan yang telah berhasil dijawab oleh 38 orang responden.

Tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja yang diberikan kepada pegawai dengan maksud untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai sudah sangat dirasakan baik itu untuk pegawainya sendiri maupun oleh organisasi. Kualitas pelayanan itu sendiri secara sederhana sebagai ukuran seberapa baik tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi penerima layanan. Artinya kualitas pelayanan ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan sasaran pelayanan. Keberadaan pelayanan yang berkualitas tersebut tentunya ditentukan oleh kinerja pegawai yang optimal dengan disertai peningkatan tambahan penghasilan pegawainya.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji t untuk variabel tambahan penghasilan pegawai (X1) adalah 2,399 dengan hasil signifikansinya $0,022 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara parsial terhadap kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dinyatakan diterima.
2. Hasil uji t untuk variabel kinerja pegawai (X2) adalah 8,211 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan adanya pengaruh kinerja pegawai secara parsial terhadap kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dapat diterima.
3. Berdasarkan nilai hasil uji-F adalah 61,932 dengan p-value = 0,000 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kinerja pegawai secara simultan terhadap kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin berhasil diterima.

2. Saran

Saran atas hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini secara aspek teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis kepada berbagai pihak yang berminat dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam pemahaman terkait pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja terhadap kualitas pelayan.

2. Hasil penelitian ini dari aspek praktis dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengguna kebijakan, khususnya manajemen kepegawaian agar lebih memperhatikan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai yang dinilai dari pengisian aktivitas harian dan disiplin pegawai dari absensi bulanan. Kinerja pegawai yang dilihat dari pengisian uraian pekerjaan dari sasaran kerja pegawai juga perilaku kerja pegawai, terhadap kualitas pelayan yang merupakan komitmen organisasi ke arah yang lebih baik lagi.

REFERENSI

I. BUKU dan LITERATUR

- Anonim, 2010. *Pedoman Pendampingan Penerapan TPP pada Pemerintah Daerah*. Jakarta: Koordinasi dan Supervisi Bidang Pencegahan KPK.
- Bangun, Wilson. 2012. " *Manajemen Sumber Daya Manusia* ". Jakart; Erlangga.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahl Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darmayanti. 2018. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (insentif) terhadap Kinerja PNS di Dinas PU Kota Medan* . Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Kerlinger. 2006. *Pedoman Pendampingan Penerapan TPP pada pemerintah Daerah*. Koordinasi dan Supervisi Bidang Pencegahan KPK.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. 2018. *Asas-asas Penelitian Behavior*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Priyatno, Dwi. 2013. *Analisis Kolerasi, Regresi dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putratama, ahmad Guntur. 2015. *Pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ramdhani, Arif. 2011. *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai, Veithzal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manuasia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Urip. 2012. *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil*. Diunduh dari <http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negeri-sipil/>
- Saputra, Denny. 2018. *Pengaruh Kualitas Pelayanan administrasi Kepegawaia terhadap Kepuasan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah: Volume X.

- Sarwono, Jonathan dan Herlina Budiono. 2012. *Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Jakarta :Andi
- Sekaran, Uma. 2009. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survei (editor)P*. Jakarta: LP3ES.
- Sintaningrum. 2014. *Kajian Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Pemerintah Kota Cimahi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* . Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winata, Noor Edy. 2016. “*Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Studi kasus pada Instansi BPBD Provinsi DIY*”. Universitas Gadjah Mada. Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>
- Yusfa, Taufiq. 2017. *Pengaruh TPP, Mutasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Efikasi diri sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Pemerintah Daerah Metro)*. Bandar Lampung: Universitas Lampung

II. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2014, tentang Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Menteri PAN Nomor PER/09/M.PAN/5/2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 34 Tahun 2011, tentang Pedoman Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri.
- Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, tentang Penilaian Prestasi Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012, tentang Pelayanan Publik.
- Peraturan Presiden No.7 tahun 2005, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.
- Peraturan Presiden No.81 tahun 2010, tentang Grand Design reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 29 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 81 Tahun 2018, tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan berbasis Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 82 Tahun 2018, tentang Nilai Rincian aktivitas Harian Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan Publik.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara.