

Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Tunjangan Karyawan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus: TVRI Nusa Tenggara Timur)

¹ Yohanes Berchmans Lowak Ndari, ² Linus Evrianus Ama Kean, ³ Reynaldo Behar, ⁴ Yampi R. Kaesmetan,

¹⁻⁴ STIKOM Uyelindo Kupang

Email : berchmansyohanes97@gmail.com¹, epinkean@gmail.com², reynaldoxmia4@gmail.com³, kaesmetanyampi@gmail.com⁴

Alamat: Jalan Perintis Kemerdekaan I, Kayu Putih, Kec. Oebobo, Kota Kupang

Korespondensi penulis: berchmansyohanes97@gmail.com

Abstract. This research aims to address the issues surrounding the allocation of employee benefits at TVRI Nusa Tenggara Timur. Currently, the decision-making process for benefits is solely based on recommendations from supervisors, without taking into consideration employee performance, potentially leading to social jealousy and suboptimal outcomes. In this study, we develop a Decision Support System (DSS) utilizing the Analytical Hierarchy Process (AHP) method to assess employee performance. AHP allows for a hierarchical and objective breakdown of multi-factor problems. The criteria used for evaluation include attendance, behavior, length of service, and dependents. It is expected that the implementation of this DSS will enhance transparency and objectivity in decision-making, minimize employee dissatisfaction, and provide a more robust basis for benefit allocation decisions. This research offers practical contributions to human resource management and decision-making at TVRI Nusa Tenggara Timur.

Keywords: Analytical Hierarchy Process, Employee Benefits, TVRI NTT.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan seputar alokasi manfaat karyawan di TVRI Nusa Tenggara Timur. Saat ini, proses pengambilan keputusan untuk manfaat hanya didasarkan pada rekomendasi dari supervisor, tanpa mempertimbangkan kinerja karyawan, yang berpotensi menyebabkan rasa iri sosial dan hasil yang kurang optimal. Dalam penelitian ini, kami mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk menilai kinerja karyawan. AHP memungkinkan pemecahan masalah multi-faktor secara hierarkis dan objektif. Kriteria yang digunakan untuk evaluasi meliputi kehadiran, perilaku, lama pelayanan, dan tanggungan. Diharapkan implementasi SPK ini akan meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam pengambilan keputusan, mengurangi ketidakpuasan karyawan, dan memberikan dasar yang lebih kokoh untuk keputusan alokasi manfaat. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis untuk manajemen sumber daya manusia dan pengambilan keputusan di TVRI Nusa Tenggara Timur.

Kata kunci: Analisis Hirarki Proses, Tunjangan Gaji Karyawan, TVRI NTT.

LATAR BELAKANG

Dewasa ini, perusahaan-perusahaan bersaing untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Tunjangan gaji yang kompetitif menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bergabung atau bertahan di suatu perusahaan. Perusahaan cenderung menawarkan paket tunjangan yang menarik untuk memenangkan persaingan di pasar tenaga kerja.

Perkembangan bisnis sebuah perusahaan cukup bergantung pada produktivitas ataupun kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Banyak cara untuk meningkatkan produktivitas maupun kinerja karyawan, Salah satu caranya adalah dengan mengalokasikan kompensasi secara merata dan sesuai untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian,

Received November 18, 2023; Accepted Desember 21, 2023; Published Maret 30, 2024

* Yohanes Berchmans Lowak Ndari, berchmansyohanes97@gmail.com

ketentuan kompensasi pada perusahaan perlu diatur dengan baik agar dapat diterima kedua belah pihak.

Namun dalam kenyataan yang terjadi saat ini seringkali kinerja karyawan diabaikan oleh perusahaan. Dalam survei global yang dilakukan oleh WTW (2021) menyatakan bahwa keputusan perusahaan berpengaruh negatif ke *well-being* karyawan sebanyak 50 persen dan memengaruhi work engagement karyawan sebanyak 40 persen. Hal ini akan berdampak pada perasaan karyawan saat bekerja dan dapat menghasilkan *burnout* karena pekerjaannya.

TVRI Nusa Tenggara Timur belum terdapat sistem penilaian kinerja karyawan salah satunya dalam pemberian tunjangan karyawan. Proses pemberian tunjangan karyawan tidak didasarkan dengan penilaian melainkan rekomendasi atasan tidak dilihat dari kerajinan atau lama kerja, sehingga belum optimal dalam pelaksanaannya karena dalam keputusan pemilihan pemberian tunjangan karyawan yang masih bersifat atasan dan hanya langsung memilih karyawan tanpa adanya penilaian, sehingga semakin besar resiko kecemburuan sosial antar karyawan. Dengan demikian diperlukan sistem penilaian pemberian tunjangan karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang digunakan untuk membantu dalam penyelesaian masalah dan dukungan keputusan. Ada banyak multi-kriteria pengambilan keputusan yang dilaksanakan dalam studi kriteria pemilihan supplier sebelumnya seperti DEA, ANP, AHP, dan TOPSIS. AHP adalah multi-kriteria pengambilan keputusan metode umum. AHP menggunakan perbandingan berpasangan dari kriteria penting sehubungan dengan tujuan. Perbandingan berpasangan ini memungkinkan bobot relatif dari kriteria sehubungan dengan tujuan utama. Jika data kuantitatif tersedia, maka perbandingan dapat dengan mudah dibentuk berdasarkan skala yang ditentukan atau rasio dan ini menyebabkan konsistensi akan sama dengan nol yang mengarah ke penilaian sempurna (Dweiri et al., 2016).

Penerapan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) telah dilakukan oleh beberapa penelitian pengambilan keputusan seperti, Sistem Pendukung Keputusan Tunjangan Gaji Karyawan Menggunakan Metode AHP Studi Kasus: PT Mutiara Ferindo Internusa (Lestari et al., 2021). Penelitian ini bahkan telah sampai pada implementasi pada aplikasi berbasis Web. Berdasarkan penelitian Prastia Satrio 2009 berjudul Dampak Kompensasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan, ditemukan bahwa kompensasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artikel ini membahas tentang pengaruh gaji, upah, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, sebuah kajian literature review di bidang akuntansi manajemen. Oleh sebab itu, dalam menanggapi permasalahan yang terjadi di

TVRI Nusa Tenggara Timur maka penelitian sebelumnya menjadi acuannya. Berdasarkan masalah di atas maka dalam penelitian ini akan di kembangkan sistem pendukung keputusan penilaian pemberian tunjangan karyawan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan proses dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan perbandingan berpasangan (pairwise comparisons) untuk menjelaskan faktor evaluasi dan faktor bobot dalam kondisi multi faktor.

KAJIAN TEORITIS

Tunjangan

Tunjangan merupakan manfaat tambahan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan. Misalnya, penggunaan mobil perusahaan, makan gratis, pinjaman berbunga rendah atau tanpa bunga, layanan medis, bantuan liburan, dan program pembelian saham. Pada tingkat senior seperti manajemen senior, perusahaan sering kali memilih untuk menawarkan tunjangan di atas kenaikan gaji karena tunjangan ini hanya dikenai pajak ringan atau tidak dikenakan pajak sama sekali.

Agar dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan pekerja. Strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan benefit kepada pegawai, salah satunya adalah dengan memberikan tunjangan. (Amina & Wadhan, 2016) menyatakan Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas kebijakan dari perusahaan kepada seluruh karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut. Dimensi tunjangan berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan no. 10 Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

a) Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Bulanan Dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari suatu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kuantitas didefinisikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kualitas didefinisikan sebagai seberapa jauh baik proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Waktu didefinisikan sebagai seberapa baik suatu kegiatan diselesaikan. Sedangkan, biaya diartikan sebagai seberapa besar anggaran yang telah dikeluarkan.

b) Kehadiran pegawai Kehadiran Kehadiran adalah sebuah syarat utama bagi karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Karyawan wajib mematuhi ketentuan hari dan jam kerja, dimana ketentuan hari kerja yang berlaku di Kementerian adalah 5 (lima) hari kerja dengan total 7,5 (tujuh koma lima) jam per hari. Pada variabel Tunjangan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Oktavia, 2021), (Saleh & Darwis, 2016), dan (Ningsih, 2021).

Gaji

(Panjojo, n.d, 2006.) menyatakan bahwa Gaji biasanya dibayar berdasarkan Jabatan Karyawan, Pekerjaan yang dilakukan, dan Pengalaman Kerja. Reward dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk memotivasi karyawan agar berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Gaji ialah penerimaan sebagai imbalan, kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilaksanakan, sebagai jaminan kelangsungan hidup manusia yang layak, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan, peraturan perundang-undangan dan ditentukan dan Jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Menurut (Mas'Ud, 2004) ada beberapa dimensi dan indikator Gaji adalah sebagai berikut:

- a) Keadilan internal
 - Keadilan internal kenaikan gaji
 - Keadilan internal tunjangan
 - Keadilan internal insentif
 - Keadilan internal gaji
- b) Keadilan eksternal
 - Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - Keadilan eksternal tunjangan
 - Keadilan eksternal insentif
 - Keadilan eksternal gaji

Pada variabel Gaji telah banyak di teliti oleh para peneliti sebelumnya di antaranya ialah (Hambali, 2019), (Fanda & Slamet, 2019), dan (Haeruddin, 2017).

Kinerja Karyawan

(Rivai, 2016) Mengasumsikan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melakukan tugas selama periode waktu relatif terhadap berbagai kemungkinan (seperti standar kerja, tujuan atau sasaran, atau standar yang telah ditentukan dan disepakati). Sedangkan menurut (Simamora, 2004) Kinerja mengacu pada sejauh mana tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan diselesaikan. Kinerja menggambarkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Ini sering disalahpahami sebagai upaya untuk mencerminkan energi yang dikeluarkan, yang diukur dengan hasil. Kinerja karyawan adalah "sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan". (Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis & Jackson (2009) mengemukakan bahwa masih ada beberapa indikator kinerja karyawan yg bisa diuraikan menjadi berikut:

- 1) Kualitas kerja. Kualitas adalah tuntutan bagi perusahaan supaya perusahaan bisa bertahan pada aneka macam bentuk persaingan. Hasil kerja yg ideal pula mendeskripsikan kualitas manajer produk & layanan pada perusahaan. Kualitas adalah sebuah tuntutan untuk perusahaan supaya perusahaan bisa bertahan dengan beraneka macam bentuk persaingan. Hasil kerja yg ideal pula mendeskripsikan kualitas pengelola produk & layanan pada perusahaan tersebut.
- 2) Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan sasaran yang telah ditargetkan sehingga menunjukkan kemampuan sebuah perusahaan ataupun organisasi dalam mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- 3) Waktu kerja. Menjelaskan waktu kerja yang dianggap paling tepat dan praktis di berbagai tingkat manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan untuk menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Kerja sama dengan rekan kerja. Merupakan pedoman bagi kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. "Kerjasama yang baik akan menghasilkan kepercayaan kepada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan". Pada variabel Kinerja Karyawan telah banyak di teliti oleh para peneliti sebelumnya di antaranya ialah (Wardani, 2009), (Suwarto, 2020), dan (Kristiana et al., 2021).

Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dapat menyelesaikan masalah multikriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Masalah yang kompleks dapat diartikan bahwa kriteria dari suatu masalah yang begitu banyak (multikriteria), struktur masalah yang belum jelas, ketidakpastian pendapat dari pengambilan keputusan, pengambilan keputusan lebih dari satu orang, serta ketidakakuratan data yang tersedia.

Menurut saaty, hirarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya ke bawah hingga level terakhir dari alternatif. Dengan hirarki, suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis.

Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variabel ini dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Metode ini juga menggabungkan kekuatan dari perasaan dan logika yang bersangkutan pada berbagai persoalan, lalu mensintesis berbagai pertimbangan yang beragam

menjadi hasil yang cocok dengan perkiraan secara intuitif sebagaimana yang dipresentasikan pada pertimbangan yang telah dibuat.

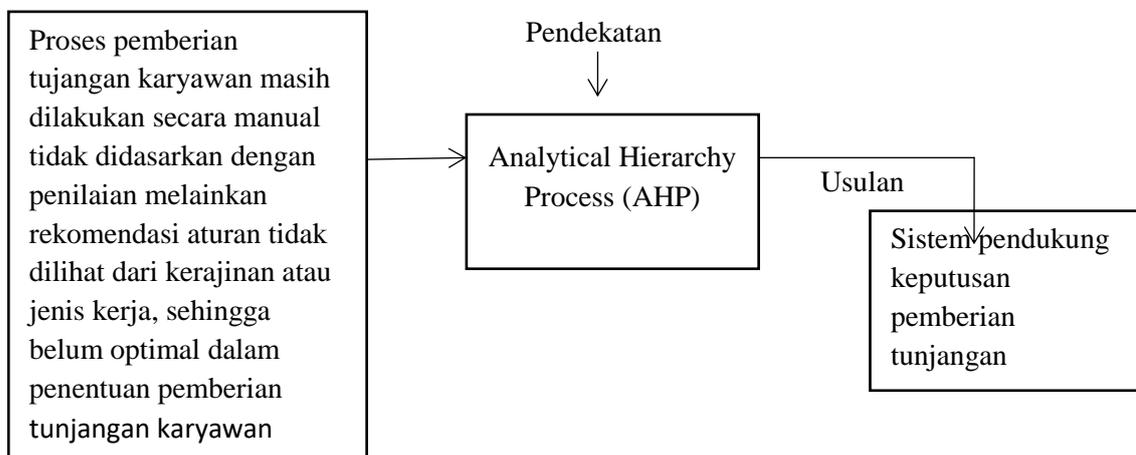
Langkah-langkah dalam metode AHP adalah:

- a. Menentukan jenis-jenis kriteria yang akan digunakan.
- b. Menyusun kriteria-kriteria tersebut dalam matriks berpasangan $aij = \frac{wi}{wj}$, $i, j = 1, 2, 3, \dots, n$
 - 1) Dimana n menyatakan jumlah kriteria yang dibandingkan, wi menyatakan bobot untuk kriteria ke-i dan aij adalah perbandingan bobot kriteria i dan j.
- c. Menormalkan setiap kolom dengan cara membagi setiap kolom dengan cara membagi setiap nilai pada kolom ke i dan baris ke j dengan nilai total dari setiap kolom. $aij = \frac{aij}{\sum aij}$
- d. Menentukan bobot prioritas setiap kriteria ke i, dengan membagi jumlah setiap nilai a dengan jumlah kriteria yang dibandingkan (n). $wi = \frac{\sum a}{n}$
- e. Menentukan WSF (Weight Single Factor) dengan rumus. $aij = \sum aij \times wi$ $i=1$
- f. Menentukan nilai CF (Consistency Factor) dengan rumus. $CF = \frac{WSP}{\sum CF}$
- g. Menghitung nilai λ_{max} atau rata-rata CF dengan rumus $\lambda_{max} = \frac{\sum CF}{n}$
- h. Menghitung CI (Consistency Index) menggunakan persamaan. $CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1}$
- i. Mengukur seluruh konsistensi penilaian dengan menggunakan konsistensi rasio (CR) dengan rumus: $CR = \frac{CI}{RI}$
- j. Suatu tingkat konsistensi tertentu diperlukan dalam penentuan prioritas untuk mendapatkan nilai yang terbaik. Nilai $CR \leq 0,01$ adalah nilai konsistensi. Jika tidak maka diperlukan revisi. Pada tabel 1 menunjukkan nilai Random Index (RI).
- k. Penentuan nilai bobot prioritas diperoleh dari penjumlahan nilai bobot perbandingan antara kriteria dikalikan dengan nilai bobot perbandingan alternatif dengan kriteria. Bobot prioritas = $\sum(\text{bobot perbandingan antar kriteria} \times \text{bobot perbandingan alternatif dengan kriteria})$

METODE PENELITIAN

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah suatu rancangan alur sebuah penelitian yang terstruktur disampaikan melalui gambar yang berurutan sesuai dengan tahapan apa saja yang akan dilakukan dalam melakukan suatu penelitian. Adapun kerangka penelitian yang digunakan secara keseluruhan disajikan dalam gambar



Wawancara

Pengumpulan data dengan metode *interview* yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada kepala operasional yaitu bapak Asmeth Setiabudi Taakalumang, di kantor TVRI Nusa Tenggara Timur khususnya dengan melakukan pertanyaan dibawah ini :

- a) Bergerak dalam bidang apakah TVRI Nusa Tenggara Timur?
- b) Bagian apa yang mengelola data karyawan?
- c) Bagaimana sistem penentuan pemberian tunjangan karyawan?
- d) Adakah perhitungan dalam menentukan pemberian tunjangan?
- e) Apa saja kriteria yang digunakan?
- f) Berapa saja nilai yang diberikan?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan dengan Metode AHP

Pemberian tunjangan karyawan dengan menggunakan metode AHP diperlukan kriteria-kriteria dan bobot untuk melakukan perhitungannya sehingga akan didapat alternatif terbaik. Adapun kriteria dan bobot penilaian tunjangan karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Kriteria dan Bobot

Kriteria	Keterangan	Bobot
C1	Absensi	40%
C2	Lama Kerja	30%
C3	Perilaku	20%

Langkah yang harus dilakukan dalam menentukan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Matriks Berpasangan

Tahapan ini dilakukan penilaian perbandingan antara satu kriteria dengan kriteria lain

Tabel 2 Matriks Perbandingan Berpasangan

Kriteria	Perilaku	Absensi	Lama Kerja
Perilaku	1,00	4,00	3,00
Absensi	0,25	1,00	0,75
Lama Kerja	0,33	1,33	1,00
Tanggung	0,50	2,00	1,50

Hasil Akhir Perhitungan sebagai berikut

Tabel 3 Hasil dan Perankingan

	Perilaku	Absensi	Lama Kerja		
Bobot Prioritas Kriteria	0.52	0.3	0.17		RANKING
Seksi Program dan Pengembangan	0.26	0.32	0.32	0.2856	1
Seksi Berita	0.22	0.22	0.22	0.2178	2
Seksi Teknik	0.19	0.14	0.14	0.1646	4
Sub Bagian Umum	0.19	0.2	0.2	0.1928	3
Sub Bagian Keuangan	0.13	0.12	0.12	0.124	5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode AHP dalam menentukan tunjangan gaji karyawan pada instansi TVRI Nusa Tenggara Timur diperoleh nilai terbaiknya ialah pada Seksi Program dan Pengembangan Usaha. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam studi kasus lain dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR REFERENSI

- Amina, R., & Wadhan, W. (2016). Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 3(1). <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v3i1.1058>
- Dweiri, Fikri dan Sameer, K., 2016. Designing an integrated AHP based decision support system For *Supplier Selection In Automotive Industry. Expert Systems With Applications*. pp 273-283
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). PENGARUH GAJI, JAM KERJA FLEKSIBEL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA BATAM. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 3(1). <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
- Hambali, A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROSEDUR KERJA, DAN GAJI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD RIZKY). *JURNAL AGREGAT*.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1).
- Lestari, Giyanti, Neneng, & Ajeng Savitri Puspaningrum. (2021).SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMBERIAN TUNJANGAN KARYAWAN MENGGUNAKAN

METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP): STUDI KASUS *PT MUTIARA FERINDO INTERNUSA*. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi (JTSDI)*, 2 (3), 38-48.

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management* (Edisi ke-13). South-Western Cengage Learning.
- Mas'Ud, F. (2004). Survei diagnosis organisasional konsep dan aplikasi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Nazwa S. A., Achmad F., Oktarina L., Fiqih A. A, Berliana F., & Aulia A., (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah, dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 3(4), 463-472.
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2). <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(April).
- Panjojo, H. (n.d.). Ranu dan Suad, Husnan, 2005, Manajemen Personalialia. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAUK UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2). <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangkitan jawa bali Unit pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41.