

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN KLATEN**

**DIAJUKAN SEBAGAI SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1) JURUSAN EKONOMI MANAJEMEN
PEMINATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**OLEH :
SUPARTA
NIM : 1421103617**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
TAHUN 2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN KLATEN**

Oleh :

SUPARTA

NIM : 1421103617

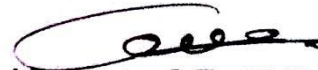
**Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal Agustus 2018**

Pembimbing I



**Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194**

Pembimbing II



**Wahjoe Sri Irwanto, S.E., M.Pd.
NIK. 690 995 161**

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



**Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194**

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN KLATEN

Oleh :

SUPARTA
NIM : 1421103617

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
Pada Tanggal Agustus 2018


Ketua

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK. 690 208 290

Sekretaris



Hj. Anis Marjulah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

Penguji I



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194

Penguji II



Wahjoe Sri Irwanto, S.E., M.Pd.
NIK. 690 995 161

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK. 690 208 290



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Suparta
NIM : 1421103617
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KLATEN

beserta keseluruhan isinya adalah benar-benar merupakan karya intelektual saya, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Seluruh sumber yang menjadi rujukan dalam skripsi ini telah saya sebutkan sesuai kaidah akademik yang berlaku umum, termasuk para pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran pada isi, kecuali yang menyangkut ekspresi kalimat dan desain penulisan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya nyatakan secara benar dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Klaten, Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan



Suparta

MOTTO

Firman Allah subhanahu wa ta'ala Surah Al-Insyirah ayat 6 – 8 :

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

6. *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu akan datang kemudahan.*
7. *Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain,*
8. *dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.*

Hadits Rasulullah shallallahu 'alaihi wassalaam

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Sebaik-baik manusia diantar kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain. (HR. Bukhari)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Dengan senantiasa mengharap ridho-Nya, saya persembahkan karya ini untuk :

Istriku tercinta (Umi Kulsum) yang dengan tulus dan ikhlas selalu memberikan dukungan dan motivasi, penuh pengertian dan selalu bersabar, tetap setia mendampingi dalam suka maupun duka.

Ananda tersayang (Muhammad Hanif Habiburrahman) yang menjadi penyemangat dalam keletihan, sehingga ayah tetap semangat dalam berjuang dan menuntut ilmu, semoga kelak engkau menjadi anak yang shalih, berbakti kepada Allah dan orangtua, membanggakan serta bermanfaat bagi sesama.

Kakak-kakak dan adikku yang saya cintai, terimakasih atas seluruh dukungan dan pengertiannya, dari awal sampai akhir, sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah.

Teman-teman Manajemen 2014 (Kelas Malam) senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terimakasih atas gelak tawa dan solidaritas yang luar biasa sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti, semoga tak ada lagi duka lara di dada berganti dengan suka dan bahagia juga tawa dan canda.

Semoga Allah subhaanahu wata'ala membalas seluruh amal kebaikan kalian dengan balasan yang terbaik, dan memberikan kemudahan dalam segala hal.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Suparta
2. Tempat, tanggal lahir : Klaten, 20 Mei 1973
3. Agama : Islam
4. Alamat : Ngerangan RT 011 RW 005 Ngerangan,
Bayat, Klaten
5. Nomor HP : 08157992100
6. Alamat Email : shoep73@gmail.com
suparta.albayati@ yahoo.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD (1979 – 1985) : SD N 1 Ngerangan
2. SLTP (1985 – 1988) : SMP N 2 Bayat
3. SLTA (1988 – 1991) : SMA N 1 Cawas

III. LATAR BELAKANG KELUARGA

1. Ayah : Citra Sumarta (Alm)
2. Ibu : Tumiyem (Almh)
3. Anak ke : 6 (enam)
4. Nama Istri : Umi Kulsum
5. Nama Anak : Muhammad Hanif Habiburrahman
6. Jumlah Saudara : 6 (enam)
 - Laki-laki : 2 (dua)
 - Perempuan : 4 (empat)

ABSTRAK

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik termasuk didalamnya motivasi, keteladanan dan pengawasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Demikian juga pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan baban kerja dan prestasi kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk membuktikan hal-hal tersebut di atas peneliti berkesempatan melakukan penelitian pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Klaten yang beralamat di Jalan Ronggowarsito Klaten..

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 40 (empat puluh) orang Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten. Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi Product Momen, Regresi Linier Berganda, Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan atau pemberian tunjangan kinerja merupakan variabel yang mempunyai korelasi positif dan cukup signifikan dengan kinerja pegawai. Kepemimpinan dan atau pemberian tunjangan kinerja secara parsial maupun simultan juga merupakan faktor yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pemberian Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The employee performance in an organization is the important thing to reach the goal of organization. A good leadership that was included motivation, providing a model and control can influence employee performance. Afterwards, also giving performance subsidy that appropriate with job responsibility and job achievement of the employee can influence employee performance. To provide that things above the researcher conduct the research at The Ministry of Religious Office in Klaten regency that located in Jalan Ronggowarsito Klaten.

This research used quantitative methods with questionnaire and bibliography as the data collection technique. The sample of this research are 40 (forty) Government Employee in The Ministry of Religious Office in Klaten regency. Data analysis technique that used is Correlation Product Moment, Multiple Linear Regression, t Test (Partial) and F Test (Simultant).

The result of this research concludes that leadership and giving performance subsidy are the variables that have positive correlation and significant with employee performance. Leadership and giving performance subsidy in partial or simultaneous also a factor that significant to influence employee performance.

Keywords : Leadership, Giving Performance Subsidy and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan pertolongan, nikmat yang tidak terhingga, limpahan rahmat dan karunia kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Istriku tercinta yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, penuh pengertian dan selalu bersabar, serta tetap setia mendampingi.
2. Ananda tersayang yang menjadi penyemangat dalam keletihan, sehingga penulis tetap semangat dalam berjuang dan menuntut ilmu di bangku kuliah.
3. Segenap keluarga dan teman yang telah menyemangati dan membantu penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Bapak Abdul Haris, S.E.,M.M., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini..

7. Bapak Wahjoe Sri Irwanto, S.E., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
9. Seluruh teman-teman seangkatan, terutama Jurusan Manajemen (Kelas Malam) Angkatan 2014 yang selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan serta kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Klaten, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Alasan Pemilihan Judul	8
1.3. Penegasan Judul	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan dan Manfaat	10
1.5.1. Tujuan Penelitian	10
1.5.2. Manfaat Penelitian	10
1.6. Hipotesis	11

BAB II.	TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1	Landasan Teori	12
2.1.1.	Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.	Kepemimpinan	20
2.1.3.	Kompensasi	23
2.1.4.	Kinerja Pegawai	35
2.2.	Kerangka Pemikiran	38
2.3.	Hubungan Antar Variabel	39
2.3.1.	Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	39
2.3.2.	Hubungan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	41
BAB III.	METODE PENELITIAN	
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1.	Tempat Penelitian	43
3.1.2.	Waktu Penelitian	43
3.2.	Obyek Penelitian, Sumber dan Metode Pengumpulan Data	43
3.2.1.	Obyek Penelitian	43
3.2.2.	Sumber Data	44
3.2.3.	Metode Pengumpulan Data	44
3.3.	Instrumen Penelitian	45
3.4.	Pengertian, Jenis dan Kegunaan Variabel Penelitian	46
3.4.1.	Pengertian Variabel Penelitian	46
3.4.2.	Jenis-Jenis Variabel Penelitian	47
3.4.3.	Kegunaan dan Kriteria Variabel Penelitian	47
3.5.	Operasionilasi Variabel Penelitian	48

3.6.	Populasi dan Sampel	51
3.6.1.	Populasi	51
3.6.2.	Sampel	52
3.7.	Teknik Analisis Data	52
BAB IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1.	Identitas Responden	56
4.1.1.	Jenis Kelamin	56
4.1.2.	Tingkat Usia atau Umur	56
4.1.3.	Masa Kerja	57
4.2.	Deskripsi Data	58
4.2.1.	Kepemimpinan	58
4.2.2.	Tunjangan Kinerja	60
4.2.3.	Kinerja Pegawai	62
4.3.	Analisa Data	67
4.3.1.	Analisis Korelasi	67
4.3.2.	Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.3.3.	Uji t (Parsial)	72
4.3.4.	Uji F (Simultan)	77
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	81
5.2.	Saran-saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

NO	KETERANGAN	HALAMAN
2.1	Besaran Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama	31
2.2	Besaran Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama	33
2.3	Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang Terlambat	34
2.4	Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang Pulang Sebelum Waktunya	34
3.1	Penilaian/scoring untuk Jawaban Kuesioner	46
3.2	Operasionalisasi Variabel Bebas (X1) Kepemimpinan	48
3.3	Operasionalisasi Variabel Bebas (X2) Tunjangan Kinerja	49
3.4	Operasionalisasi Variabel Terikat (Y) Kinerja	50
4.1	Jenis Kelamin Responden Penelitian	56
4.2	Tingkat Usia Responden Penelitian	57
4.3	Masa Kerja Responden Penelitian	57
4.4	Data Pengisian Kuesioner untuk Variabel Kepemimpinan	59
4.5	Data Pengisian Kuesioner untuk Variabel Tunjangan Kinerja	61
4.6	Data Pengisian Kuesioner untuk Variabel Kinerja Pegawai	63
4.7	Perhitungan Nilai antar Variabel	65
4.8	Titik Persentase Distribusi r (df = 1 – 50)	71
4.9	Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)	75
4.10	Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,050	79

DAFTAR GAMBAR

NO	KETERANGAN	HALAMAN
2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	39
4.1	Daerah Penolakan atau Penerimaan Ho Variabel X1 terhadap Y	76
4.2	Daerah Penolakan atau Penerimaan Ho Variabel X2 terhadap Y	77

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Opini atas Laporan Keuangan Kementerian/ Lembaga Tahun
2012 – 2016
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi dalam melaksanakan aktifitas organisasi selalu diarahkan agar seluruh elemen organisasi dapat berdaya guna dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja. Atau dengan kata lain pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seorang pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, menurut Mathis dan Jackson (2004: 81).

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi menjadi semakin baik, begitupun berlaku sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan mempengaruhi kinerja organisasi menjadi semakin buruk. Untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu

merupakan suatu pekerjaan yang tidak mudah dan akan memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin organisasi tersebut.

Menurut Friska (2004:1) kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya, melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Lodge dan Derek (2003:104) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak

dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Hasil penelitian Widyatmini dkk (2008:165) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Selanjutnya penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2007:16) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar kepada variabel kinerja pegawai.

Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dengan memperhatikan masalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran - sasaran organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2005:165) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pegawai adalah merupakan hak pegawai sekaligus merupakan kewajiban instansi/ organisasi. Keragaman pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja sangatlah bervariasi antara satu instansi dengan instansi yang lainnya.

Hasil penelitian Widyatmini dkk (2008:166) membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang lemah signifikan terhadap kinerja

pegawai, hubungan tersebut adalah positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik. Selanjutnya penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2007:16) membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang lemah signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi memberikan kontribusi yang kecil kepada variabel kinerja pegawai.

Secara umum kompensasi kepada pegawai dibagi ke dalam empat jenis kompensasi yaitu : Gaji pokok, Gaji dan Upah tambahan, Pembayaran intensif, Tunjangan dan pelayanan. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten pada bulan April 2017 telah terjadi pergantian Jabatan Kepala Kantor dan pada bulan Januari 2018 terjadi pergantian Kepala Sub Bagian Tata Usaha. Dengan pergantian jabatan dan perubahan kepemimpinan diharapkan mampu mempengaruhi kinerja pegawai agar menjadi lebih baik. Kepala Kantor sebagai pemegang dan pengendali kebijakan secara umum, serta Kepala Sub Bagian Tata Usaha sebagai pemegang kendali kantor secara teknis terkait dengan masalah kerumahtanggaan, keuangan, organisasi tatalaksana dan kepegawaian, apabila mampu melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing secara maksimal maka akan mampu memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pelayanan dapat berjalan dengan optimal dan memuaskan, tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dapat diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan tepat guna. Atau dengan kata lain kepemimpinan yang baik yang mampu mengoptimalkan tugas dan fungsi sebagai seorang pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terkait dengan kinerja dan tunjangan kinerja, setiap tahun pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dibantu BPK, BPKP, KPK, BPS melakukan penilaian yang didasarkan pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan ini terhadap kinerja kementerian dan lembaga pemerintah yang ada di Indonesia untuk mengukur akuntabilitas kinerja masing-masing. Penilaian juga mengacu kepada sistem Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan melihat seluruh aspek yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja di instansi pemerintah. Pada Tahun 2014 akuntabilitas kinerja Kementerian Agama Republik Indonesia mendapatkan nilai 60,52 (BAIK) sedangkan Tahun 2015 nilainya meningkat menjadi 62,01 (BAIK). (*sumber dari <https://kemenag.go.id/berita/read/315029/akuntabilitas-kinerja-kemenag-dinilai-baik>, tanggal 15 Desember 2015*).

Khusus untuk penilaian masalah laporan keuangan, pemerintah melalui Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) setiap tahun juga melakukan audit dan penilaian kepada seluruh kementerian/lembaga. Dari hasil penilaian laporan keuangan kementerian/lembaga tersebut selanjutnya

BPK akan menyatakan opini tentang kondisi laporan keuangan masing-masing kementerian/lembaga.

Terdapat empat jenis opini yang dapat diberikan oleh pemeriksa, terkait dengan hasil penilaian laporan keuangan kementerian/lembaga yaitu :

1. Wajar tanpa pengecualian (unqualified opinion)

Opini Wajar tanpa pengecualian (biasa disingkat WTP) adalah opini audit yang akan diterbitkan jika laporan keuangan dianggap memberikan informasi yang bebas dari salah saji material. Jika laporan keuangan diberikan opini jenis ini, artinya auditor meyakini berdasarkan bukti-bukti audit yang dikumpulkan, perusahaan/pemerintah dianggap telah menyelenggarakan prinsip akuntansi yang berlaku umum dengan baik, dan walaupun ada kesalahan, kesalahannya dianggap tidak material dan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan.

Selain opini WTP ada pula opini **WTP Dengan Paragraf Penjelasan** (biasa disingkat **WTP-DPP**). Opini WTP-DPP dikeluarkan karena dalam keadaan tertentu auditor harus menambahkan suatu paragraf penjelasan dalam laporan audit, meskipun tidak mempengaruhi pendapat wajar tanpa pengecualian atas laporannya. Ada beberapa keadaan yang menyebabkan ditambahkannya paragraf penjelasan. Keadaan itu, misalnya, adanya ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi, adanya keraguan tentang kelangsungan hidup lembaga pengelola keuangan. Selain itu,

bisa juga karena auditor setuju dengan suatu penyimpangan dari prinsip akuntansi yang dikeluarkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan atau adanya penekanan atas suatu hal. Dan bisa juga karena laporan audit yang melibatkan auditor lain

2. Wajar dengan pengecualian (qualified opinion)

Opini Wajar dengan pengecualian (biasa disingkat WDP) adalah opini audit yang diterbitkan jika sebagian besar informasi dalam laporan keuangan bebas dari salah saji material, kecuali untuk rekening atau item tertentu yang menjadi pengecualian. Sebagian akuntan memberikan julukan *little adverse* (ketidakwajaran yang kecil) terhadap opini jenis ini, untuk menunjukkan adanya ketidakwajaran dalam item tertentu, namun demikian ketidakwajaran tersebut tidak mempengaruhi kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan.

3. Tidak wajar (adversed opinion)

Opini tidak wajar adalah opini audit yang diterbitkan jika laporan keuangan mengandung salah saji material, atau dengan kata lain laporan keuangan tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Jika laporan keuangan mendapatkan opini jenis ini, berarti auditor meyakini laporan keuangan perusahaan/pemerintah diragukan kebenarannya, sehingga bisa menyesatkan pengguna laporan keuangan dalam pengambilan keputusan.

4. Tidak menyatakan pendapat (disclaimer of opinion)

Opini tidak menyatakan pendapat (TMP) oleh sebagian akuntan dianggap bukanlah sebuah opini, dengan asumsi jika auditor menolak memberikan pendapat artinya tidak ada opini yang diberikan. Opini jenis ini diberikan jika auditor tidak bisa meyakini apakah laporan keuangan wajar atau tidak. Opini ini bisa diterbitkan jika auditor menganggap ada ruang lingkup audit yang dibatasi oleh perusahaan/pemerintah yang diaudit, misalnya karena auditor tidak bisa memperoleh bukti-bukti yang dibutuhkan untuk bisa menyimpulkan dan menyatakan laporan sudah disajikan dengan wajar.

Opini BPK diberikan terhadap laporan keuangan kementerian/ lembaga setelah sebelumnya setiap kementerian/ lembaga diaudit. Khusus untuk Laporan Keuangan BPK pelaksanaan audit dan pemberian opini diberikan oleh Kantor Akuntan Publik. Pada tahun 2012, laporan keuangan BPK diaudit dan diberi opini oleh Kantor Akuntan Publik Husni, Mucharam & Rasidi. Tentang hasil penilaian BPK terhadap kementerian/ lembaga dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 dapat dilihat pada Lampiran 1.1.

Berdasarkan pada penilaian akuntabilitas kinerja dan laporan keuangan di atas maka pada Tahun 2014 berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama maka mulai pertengahan Tahun 2014 pemerintah memberikan tunjangan kinerja sebesar 40% (empat puluh persen) kepada seluruh PNS di Lingkungan Kementerian Agama Republik

Indonesia termasuk di dalamnya PNS pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.

Seiring dengan perbaikan kinerja dan laporan keuangan Kementerian Agama Republik Indonesia pada Tahun 2015 maka pemerintah mengapresiasinya dengan menaikkan tunjangan kinerja menjadi 60% (enam puluh persen) kepada seluruh PNS di Lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang mempunyai jabatan tertentu. Hal ini ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten pada bulan April 2017 telah terjadi pergantian Jabatan Kepala Kantor dan pada bulan Januari 2018 terjadi pergantian Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten. Dengan perubahan kepemimpinan ini diharapkan dapat memberikan perubahan sehingga Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten menjadi lebih baik dan berkembang.

Jika para pimpinan mampu melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing secara maksimal, maka akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pelayanan dapat berjalan dengan optimal dan memuaskan, tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dapat diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan tepat guna. Atau dengan kata lain kepemimpinan yang baik yang mampu mengoptimalkan tugas dan fungsi sebagai seorang pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada PNS pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten yang diterima setiap bulan sesuai dengan kelas jabatan masing-masing diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya apakah memang benar pemberian tunjangan tersebut mampu mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten? Seberapa besarkah pengaruh tersebut? Hal inilah yang perlu dibuktikan dengan cara melakukan penelitian terhadap PNS pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.

Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian ini adalah “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KLATEN”.

1.2. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis didasari oleh :

1. Alasan obyektif

Alasan obyektif dari pemilihan judul ini adalah penulis ingin mengadakan penelitian tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten setelah terjadinya perubahan kepemimpinan dan pemberian tunjangan kinerja yang diterima setiap bulan

2. Alasan Subyektif

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan pemberian kompensasi (termasuk didalamnya tunjangan kinerja). Kualitas kepemimpinan yang baik, disiplin, bijak dan mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara baik dengan bawahan serta dapat memberikan keteladanan dan fungsi pengawasan yang optimal akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Sementara tunjangan kinerja merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada para pegawai untuk mengapresiasi kinerja mereka. Dengan kompensasi ini diharapkan para pegawai semakin bersemangat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, berdaya guna dan berhasil guna.

1.3. Penegasan Judul

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan dalam sebuah organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus dikelola dengan baik sehingga masing-masing anggota organisasi dapat berperan secara optimal sesuai dengan kedudukan, kewenangan tugas dan fungsi masing-masing.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan melakukan berbagai hal agar kinerja pegawai dapat meningkat dan

berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kinerja pegawai yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab serta prestasi kerja masing-masing pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka permasalahan yang diteliti oleh penulis sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten ?
2. Apakah pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten ?
3. Apakah kepemimpinan dan pemberian tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi yang berupa tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi organisasi/ instansi
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Pimpinan dan seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten dalam menentukan keputusan-keputusan strategik dan kebijakan-kebijakan dalam pencapaian target dan tujuan organisasi.
 - b. Memberikan sumbangan pikiran atau wawasan dan informasi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada pada aparatur sipil negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.
 - c. Memberikan tambahan wawasan tentang kepemimpinan, tunjangan kinerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengalaman penelitian dan aplikasi ilmu yang telah dipelajari untuk bekal terjun di tengah masyarakat.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk suatu penelitian dan tambahan pengetahuan serta memberikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

1.6. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H1 = Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja.
2. H2 = Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V ini akan dikemukakan tentang kesimpulan yang diambil berdasarkan pembahasan dan analisis data dalam bab-bab terdahulu, dan bertitik tolak dari kesimpulan yang diambil akan diberikan saran-saran dengan harapan akan dapat menjadi masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.

5.1. Simpulan

1. Dari tabel perhitungan diperoleh $r_{x_1x_2y} = 0,809$ dengan $p = 0,00$. Harga r tabel dengan $n = 40$ pada taraf signifikansi 5% adalah 0,402. Jadi r hitung $> r$ tabel. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan dan cukup erat antara kepemimpinan dan pemberian tunjangan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.
2. Dari perhitungan analisis regresi dapat diperoleh persamaan regresi untuk X_1 adalah $y = 6,34 + 0,90 X$ yang artinya $a = 6,34$ (konstan) artinya tanpa ada kepemimpinan masih ada kinerja pegawai sebesar 6,34 satuan kinerja $b = 0,90$ (slope) artinya jika ada kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,90 satuan kinerja. Sedangkan untuk persamaan regresi $X_2y = 17,45 + 1,46X$ yang artinya $a = 17,45$ (konstan) artinya tanpa ada pemberian tunjangan masih ada kinerja pegawai sebesar 17,45 satuan kinerja. $b =$

1,46 (slope) artinya jika pemberian tunjangan naik 1 satuan maka kinerja pegawai juga naik 1,46 satuan.

3. Nilai t hitung pada variabel kepemimpinan (X_1) = 7,758 lebih besar dari t tabel = 2,024 ($7,758 > 2,024$), berarti H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama Kabupaten Klaten.
4. Nilai t hitung pada variabel pemberian tunjangan kinerja (X_2) = 6,950 lebih besar dari t tabel = 2,024 ($6,950 > 2,024$), berarti H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.
5. Nilai F hitung 35,035 lebih besar dari F tabel = 3,25 ($35,035 > 3,25$), berarti H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran mengenai kepemimpinan dan pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai :

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten
 - a. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan pemberian tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diharapkan setiap pimpinan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten.
 - b. Dengan pemberian tunjangan kinerja yang diberikan setiap bulan hendaknya dapat memberikan motivasi kepada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten sehingga kinerja semakin meningkat dan dapat bekerja dengan sesuai dengan tugas fungsi masing-masing secara optimal.
 - c. Setiap pimpinan dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten hendaknya memahami dan menyadari arti pentingnya kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi/instansi.

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi semoga penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian yang memiliki tema terkait dengan kepemimpinan, tunjangan kinerja dan kinerja pegawai atau mengembangkannya dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsini, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Aritonang, 2005, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, Surabaya : CV. Citra Media
- Claude E. Welch, Jr., 2001, *Political Modernization, A Reader in Comparative Political Change*, California : Wadsworth
- Dubrin, 2005, *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Jakarta : Prenada Media
- Flippo, E.B, 1994, *Manajemen Personalia*, Jilid 2 Edisi Keenam, Editor Alfonso Sirait, Jakarta : Erlangga
- Friska, 2004. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : B.P.F.E UGM
- _____, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : B.P.F.E UGM
- _____, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : B.P.F.E UGM
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar, 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat
- I Made Wirartha Wirartha, 2006, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Lodge dan Derek, 2003, *Organizational Communication (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, Bandung : Remaja Rosdakarya

Mathis dan Jackson, 2006, *Human Resource Management*, Jakarta : Salemba Empat

Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Robert L. Mathis – John H. Jackson, 2004, *Human Resource Management*, Alih Bahasa, Jakarta : Salemba Empat

Rutoto, Sabar, 2007, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Kudus : FKIP Universitas Muria Kudus

Siagian, P. Sondang, 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : PT Rineka Cipta

Slamet, 2007, *Kiat Meningkatkan Kinerja*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Rineka Cipta

Stoner, James AF dan Charles Wankel, 1986, *Manajemen*, Jakarta : CV Intermedia

Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

_____, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Susilo, Martoyo, 1987, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Singapura : BPF

Zenger, J. dan Folkman, J., 2002, *The Extraordinary Leader*, New York : McGraw-Hill

Jurnal :

Hakim, Lukman dan Widyatmini, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 13, No. 2

Purnomo, Joko, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Jurnal SDM.

Murni, Nur Indah Hayati Lestari, 2007, “*Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) Di Jakarta*”. Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis. Hal : 74-90

Wahyudin, M dan Jumino, 2006, “*Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri*”. Jurnal Humaniora Vol. 14 No. 3 Tahun 2002 Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Sumber Lain :

<http://bpk.go.id>

<http://kemenag.go.id>

<http://kemenag.go.id/berita/read/315029/akuntabilitas-kinerja-kemenag-dinilai-baik>, tanggal 15 Desember 2015)

Peraturan Perundang-undangan :

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuhbelas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pemberian, Penambahan dan, Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama