

EFEKTIFITAS TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI ASN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI APLIKASI SISTEM INFORMASI BERORIENTASI KINERJA (SI- MBAK) PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NGANJUK)

Siti Uswatun Hasanah

*Prodi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Kadiri, Indonesia*

*Email Korespondensi: uushasanah23@gmail.com

Submitted: 18-09-2024 | Accepted: 04-12-2024 | Published: 05-12-2024

<p>Kata Kunci: <i>Efektivitas Tambahan Penghasilan; Beban Kerja; Aplikasi SI- MBAK</i></p>	<p>Abstrak Penelitian mempunyai tujuan dalam mendeskripsikan dan menganalisa Efektivitas TPP ASN dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Aplikasi Sistem Informasi Berorientasi Kinerja (SI-MBAK) studi kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Dengan metode penelitian kualitatif deskriptif, format kualitatif verifikatif untuk mengkonstruksi temuan masalah data di lapangan pada saat berbagai teori yang sama dengan ini dari permasalahan tersebut. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara kepada beberapa informan. Analisis data menggunakan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menemukan pemberian TPP mampu meningkatkan kinerja pegawai walaupun belum optimal. Temuan tersebut berdasarkan pengamatan pada lima dimensi efektivitas yang dapat dipaparkan sebagai berikut: Pemahaman Program TPP ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk baik, pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk mengetahui kebijakan pemberian TPP. Ketepatan Sasaran Program TPP telah tepat sasaran yaitu pada pegawai ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk untuk meningkatkan kinerja mereka. Pada dimensi waktu, pelaksanaan pemberian TPP dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2022. Selanjutnya pada dimensi ketercapaian tujuan, kebijakan pemberian TPP ini mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pada pegawai. Terakhir pada dimensi perubahan nyata, kebijakan ini mampu mengubah kinerja pegawai menjadi lebih baik walaupun belum maksimal.. Selanjutnya faktor yang menghambat program pemberian TPP efektif antara lain kurang tepatnya penyusunan program dan sasaran, target yang kurang terukur, komitmen pimpinan yang kurang maksimal. Faktor pendukung adalah jenis proram yang menguntungkan pegawai, adanya ketentuan pemotongan besaran prosentase TPP serta aplikasi ekinerja SI-MBAK yang memudahkan pegawai menyusun laporan kerjanya dan atasan mengontrol langsung hasil kinerja bawahannya tanpa memerlukan banyak waktu.</p>
<p>Keywords : <i>Effectiveness of Additional Income;</i></p>	<p>Abstract <i>This study aims to describe and analyze the Effectiveness of ASN Employee Income Supplement (TPP) in Improving Employee Performance through the Performance-Oriented Information System Application (SI-MBAK) case study</i></p>

Employee
Performance;
SI-MBAK
Application

at the Regional Secretariat of Nganjuk Regency. By using descriptive qualitative methods, verification qualitative format to construct data findings in the field with various relevant theories according to the context. Data collection techniques using interviews with several informants. Data analysis uses three stages, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study found that the provision of TPP was able to improve employee performance even though it was not optimal. These findings are based on observations on the five dimensions of effectiveness which can be described as follows: Understanding of the ASN TPP Program in the Nganjuk Regency Government Environment is good, employees at the Regional Secretariat of Nganjuk Regency know the policy of providing TPP. Target Accuracy The TPP program has been right on target, namely on ASN employees at the Regional Secretariat of Nganjuk Regency to improve their performance. In the time dimension, the implementation of the TPP program is carried out in accordance with the provisions of Regent Regulation Number 13 of 2022. Furthermore, in the dimension of goal achievement, this TPP provision policy is able to increase motivation and work enthusiasm in employees. Finally, in the dimension of real change, this policy is able to change employee performance for the better even though it has not been maximized. Furthermore, the factors that hinder the effective TPP granting program include inaccurate preparation of programs and targets, less measurable targets, less than maximum leadership commitment. Supporting factors are the types of programs that benefit employees, the provisions for deducting the percentage of TPP and the SI-MBAK ekinerja application which makes it easier for employees to compile their performance reports and superiors to directly control the performance results of their subordinates without requiring much time.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi adalah sesuatu untuk menjadi berubah dalam sebuah system yang mempunyai tujuan mengatur perubahan struktur, tingkah dan keberadaan yang sudah lama. Pada era reformasi birokrasi saat ini ASN diupayakan agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik dan professional. Salah satu aspek penting pada berhasilnya implementasi reformasi birokrasi adalah pemberian tunjangan atau tunjangan kinerja pada Kementrian/lembaga dan juga Pemda. Tujuan dari pemberian tunjangan adalah untuk mendapatkan motivasi pada ASN agar lebih bersemangat saat melaksanakan reformasi birokrasi. Salah satu upaya pemda dalam proses peningkatan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan kinerja serta disiplin ASN adalah dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai bentuk imbalan atau penghargaan tambahan yang diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan pemerintah daerah. Besaran tambahan penghasilan ini dapat

berbeda-beda dan ditentukan berdasarkan sejumlah faktor, seperti beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan objektif lainnya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk telah memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kelas jabatan sejak tahun 2022 dengan diterbitkannya Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk, yang diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja melalui aplikasi E-Kinerja Kabupaten Nganjuk. Sekretariat Daerah merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk, telah menerapkan TPP bagi pegawainya sesuai dengan ketentuan Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk dilihat dari 2 (dua) aspek pemberian TPP yaitu Disiplin dan Kinerja dapat diuraikan sebagaimana berikut.

Pegawai yang menunjukkan disiplin akan mendapatkan 40% dari Total Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Nganjuk. Disiplin ini mencakup aspek seperti kehadiran (masuk kerja atau tidak masuk kerja), ketepatan waktu absensi pagi dan sore hari serta apel atau upacara setiap hari senin. Pada indikator kehadiran, tingkat absensi pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk cukup rendah. Selain disiplin, unsur kinerja akan mendapatkan 60% dari Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Nganjuk. Unsur Kinerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu kinerja Individu (mendapatkan 35 % dari total TPP) dan kinerja organisasi (mendapatkan 25 % dari total TPP). Kinerja individu didapatkan dari Sasaran Kinerja Pegawai yang dilaporkan harian melalui aplikasi e-kinerja. Sedangkan kinerja organisasi dihitung setiap 3 (tiga) bulan sekali dari beberapa laporan yang telah ditentukan.

Untuk aspek kinerja terutama individu belum maksimal karena beberapa faktor seperti: individu yang tidak tahu tugas pokok dan fungsinya, laporan yang diinput tidak sesuai dengan kegiatan yang dilakukan, kurangnya arahan pimpinan untuk memina bawahan akan berkinerja sesuai tugas dan tujuan organisasi, pegawai yang berada di zona nyaman dan tidak mau beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan peraturan serta penilain pimpinan yang subyektif sehingga pegawai yang berkinerja dan tidak mendapatkan nilai yang sama.

Pada aspek kinerja organisasi juga kurang maksimal dikarenakan beberapa faktor, seperti kualitas laporan yang kurang, laporan kinerja organisasi hanya dibebankan pada beberapa pegawai yang dirasa mampu, ketercapaian target kinerja individu belum selaras dengan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Whitney sebagaimana yang dikutip dalam Moh. Nazir (2003), metode deskriptif adalah upaya untuk mengungkap fakta dengan interpretasi yang akurat. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengkaji berbagai permasalahan yang ada dalam masyarakat, mencermati norma-norma yang berlaku, serta mengamati situasi-situasi tertentu, termasuk aspek-aspek seperti hubungan, aktivitas, sikap, pandangan, dan proses-proses yang tengah berjalan, serta dampak-dampak dari suatu fenomena.

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian akan dilakukan. Dalam konteks ini, peneliti memilih untuk melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk karena berdasarkan observasi awal oleh peneliti, kinerja pegawai belum optimal setelah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Fokus dalam penelitian ini adalah mengacu pada pendapat Sutrisno: 2007 tentang indikator pengukuran efektifitas, yaitu: pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data utama dan sumber data tambahan. Data utama diperoleh dari jawaban wawancara kepada informan, yaitu pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Sedangkan sumber data tambahan melalui pihak kedua, ketiga, dan seterusnya. Artinya, melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti.

Teknik pengumpulan data dengan menghimpun informasi secara langsung di lokasi, sementara data yang diperlukan dalam penelitian ini melalui *interview* (wawancara), observasi, dan dokumentasi (Marwanto, 2021). Keabsahan data dalam penelitian kualitatif memiliki signifikansi yang tinggi, karena penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkap kebenaran secara objektif (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini, teknik triangulasi digunakan untuk memeriksa keabsahan data. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data interaktif dari Miles dan Huberman yang menggunakan 3 komponen, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Program TPP di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk

Selanjutnya penjelasan dari hasil penelitian secara rinci akan dibahas dibawah ini.

1. Pemahaman Program

ASN dituntut untuk mengetahui, mempelajari, dan memahami seluruh aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang mengikat dirinya sebagai seorang aparatur negara. Sehingga diharapkan Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan semua aturan dengan baik dan sesuai ketentuan. Termasuk ketentuan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang diatur dalam Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022.

Selain itu, pemahaman program TPP ini dapat dilihat dari laporan harian kinerja individu pada aplikasi SI-MBAK yang dilaksanakan oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Dimana SI-MBAK merupakan aplikasi pelaporan kinerja yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian TPP di Kabupaten Nganjuk.

Seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk telah mengisi laporan kinerja harian, menunjukkan bahwa secara umum telah memahami tentang TPP beserta syarat dan tata cara pemberiannya yang diatur dalam Perbup No 13/2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk.

2. Ketepatan Sasaran

Pemberitan TPP sebelum tahun 2022 dilakukan berdasarkan eselonisasi, dan pada tahun 2022 terdapat kebijakan baru atas pemberian TPP berdasarkan kelas jabatan, dimana kebijakan ini dirasa lebih adil, berdasarkan kapabilitas dan tingkat pendidikan pegawai.

Pada lampiran Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk disebutkan besaran TPP per kelas jabatan, mulai kelas jabatan terendah hingga kelas jabatan tertinggi. Penetapan kelas jabatan pada pegawai ini didasarkan atas tingkat Pendidikan dan kapabilitas pegawai. Sehingga

memalui penetapan kelas jabatan ini, tunjangan yang diterima pegawai lebih adil karena disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

TPP telah diterapkan sejak bulan Januari 2022, dimana pegawai ASN pada Sekretariat Daerah telah menerima TPP berdasarkan kinerja dan kelas jabatan. Adanya Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2022 ditindaklanjuti dengan peluncuran aplikasi ekinerja SI-MBAK yang merupakan wadah untuk pelaporan kinerja dari pegawai yang kemudian akan disetujui dan dinilai oleh atasan langsungnya.

Dari database aplikasi dapat diketahui sasaran dan tujuan dari Kepala Perangkat Daerah yang diturunkan kepada Kepala Bagian dan pelaksana dibawahnya. Sehingga melalui aplikasi ini memetakan tujuan, target dan waktu masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah disusun pada awal tahun.

Selain itu rekapitulasi kinerja pegawai dalam satu bulan akan menjadi dasar enilaian dan prosentase besaran tambahan penghasilan pegawai yang akan diterima. Dimana rekapitulasi kinerja harian, bulanan dan tahunan ini akan enjadi raport tahunan bagi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

4. Tercapainya Tujuan

Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk pasca diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai ketentuan Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022 mengalami peningkatan walaupun belum optimal. Sebagian besar pegawai termotivasi untuk meningkatkan performa kinerjanya sebagai bentuk pertanggung jawabannya atas TPP yang diterima. Namun beberapa masih bekerja dengan cara dan semangat lama.

Dari segi disiplin waktu secara laporan presensi, disiplin pegawai meningkat yang dibuktikan dengan rekaman presensi elektronik yang tepat waktu. Akan tetapi masih ditemukan pegawai yang melaksanakan presensi elektronik pada pagi hari dan sore hari, namun tidak ditemui di kantor pada saat jam kerja. Hal ini terjadi karena beberapa hal seperti, atasan langsung yang menerima hasil kerjanya melalui aplikasi ekinerja tanpa melihat kinerja nyata bawahannya sehari

hari, alasan kasihan, dan ewuh pekewuh (rasa tidak enak hati) dari atasan kepada bawahan yang performa kinerjanya kurang baik.

5. Perubahan Nyata

Program pemberian TPP adalah salah satu upaya Pemerintah Kabupaten Nganjuk untuk meningkatkan kesejahteraan, kinerja, semangat dan kualitas output yang menjadi target Organisasi. Diharapkan setelah diberikannya TPP akan terjadi perubahan kinerja menjadi lebih baik, cepat, efektif dan efisien.

Secara umum kebijakan pemberian TPP pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk mempengaruhi kinerja sebagian besar pegawainya. Dengan adanya kebijakan TPP, meskipun belum optimal kebijakan TPP ini membuat beberapa laporan rutin yang diperlukan dapat terkumpul tepat waktu. Dikarenakan laporan kinerja menjadi salah satu faktor penghitungan prosentase TPP berdasarkan beban kerja di Kabupaten Nganjuk.

Sebelum ada TPP, pengumpulan laporan rutin cenderung memerlukan waktu yang lama dan tidak tepat waktu. Dengan adanya laporan kinerja sebagai salah satu indikator TPP, Perangkat Daerah termotivasi untuk mengumpulkan laporan tepat waktu dan kualitas yang lebih baik.

Tabel 1

Hasil Pembahasan

No.	Indikator	Ringkasan Pembahasan
1	Pemahaman Program	Pemahaman ASN Setda Kab Nganjuk atas atas program TPP cukup baik.
2	Ketepatan Sasaran	Sasaran dari program TPP adalah ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja
3	Ketepatan Waktu	Pelaksanaan program TPP sesuai dengan ketentuan Perbup Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022.
4	Tercapainya Tujuan	Meningkatnya kinerja ASN pasca diberikannya TPP.
5	Perubahan Nyata	Perubahan kinerja ASN sebelum dan sesudah diberikan TPP.

Sumber : Peneliti, 2024

B. Faktor Penghambat dan Pendukung Program TPP

1. Faktor Penghambat

- a) Kurang selarasnya tujuan dan sasaran Sekretaris Daerah dengan target dan tujuan Asisten, Kabag serta unsur pelaksana pada Sekretariat Daerah.
- b) Waktu pencapaian target dengan sumber daya yang ada kurang terukur.
- c) Target tahunan pelaksana belum sepenuhnya mendukung ketercapaian target dan sasaran Organisasi.
- d) Kurangnya komitmen pimpinan untuk melaksanakan penilaian kinerja secara profesional dan obyektif.
- e) Kurangnya peran atasan dalam memberikan arahan dan bimbingan pada bawahan yang belum paham tugas pokok dan fungsinya.
- f) Atasan kurang tegas memberikan teguran dan sanksi pada bawahan yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan tidak melakukan pembiaran, sehingga bawahan akan berfikir kerja atau tidak, sama sama mendapatkan gaji dan tunjangan.

2. Faktor Pendukung

- a) Kebijakan pemberian TPP cenderung menguntungkan pegawai, sehingga lebih mudah untuk mengajak pegawai untuk melaksanakan ketentuan sesuai yang ada pada Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2022.
- b) Adanya sanksi berupa pemotongan besaran TPP ketika target kerja yang telah ditetapkan tidak tercapai. Laporan kinerja individu direkap setiap awal bulan berikutnya, untuk kemudian dikonversikan kedalam hitungan besaran prosentase TPP yang akan diterima.
- c) Adanya aplikasi ekinerja SI-MBAK yang memudahkan pegawai menyusun laporan kinerjanya dan atasan mengontrol langsung hasil kinerja bawahannya tanpa memerlukan banyak waktu.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektifitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk belum berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator efektivitas sebagai berikut:

- a) Indikator pemahaman program pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk belum sesuai dengan ketentuan Peraturan bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022, bahwa pegawai diharapkan memahami dengan tambahan penghasilan pegawai (TPP) lebih meningkatkan kinerjanya sehingga selaras dengan tujuan dan sasaran mulai level tertinggi pegawai Sekretariat Daerah hingga level terendah.
 - b) Ketepatan sasaran dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) sudah tepat sasaran sesuai dengan kelas jabatan dan Pendidikan pegawai.
 - c) Ketepatan waktu pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) sudah dilaksanakan sesuai waktu berlakunya Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022.
 - d) Tercapainya tujuan untuk meningkatkan kinerja belum sepenuhnya terpenuhi, kecuali dari segi disiplin saat presensi datang dan pulang. Sedangkan dari tujuan tercapainya peningkatan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan.
 - e) Perubahan nyata yang diharapkan dengan peningkatan semangat, kinerja dan kualitas output belum sepenuhnya terpenuhi khususnya peningkatan dan kualitas kinerja yang diharapkan.
2. Faktor pendukung pemberian TPP sesuai Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Berjalan efektif antara lain ; kebijakan yang bersifat merata sesuai dengan jenjang jabatan, kapabilitas dan pendidikan pegawai serta sanksi bagi pegawai yang melanggar Peraturan Bupati tersebut. Selain itu factor pendukung utama karena ketersediaan aplikasi e-kinerja SI-MBAK yang memudahkan pegawai menyusun laporan kinerjanya dan atasan mengontrol langsung hasil kinerja bawahannya tanpa memerlukan banyak waktu. Sedangkan yang menjadi faktor penghambatnya, antara lain masih minimnya pengetahuan dan pemahaman pegawai mengenai tujuan yang diharapkan Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022. Selain itu kurang selarasnya tujuan dan sasaran mulai level tertinggi hingga level terendah, target yang belum terukur serta komitmen pimpinan sebagai atasan langsung yang kurang menjadi faktor tujuan pemberian TPP tsb belum terwujud.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pemberian TPP pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, antara lain:

1. Perlu sosialisasi yang lebih mendalam dan berkesinambungan akan substansi dari pemberian TPP sesuai ketentuan Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 13 Tahun 2022 pada seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk shg pegawai dapat lebih memahami peraturan tersebut.
2. Perlu penyelarasan tujuan dan sasaran mulai dari Sekretaris Daerah selaku pejabat level tertinggi pada Sekretariat Daerah sampai tatan staf/ pelaksana.
3. Mengukur waktu, target, dan sumber daya yang tersedia.
4. Peningkatan komitmen pimpinan dalam memberikan arahan, petunjuk, bimbingan pengawasan serta penilaian yang obyektif terhadap kinerja bawahannya.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andi Prastowo, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kaswan, 2012, *Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Marwanto, IGG Heru. 2021. *Metode Penelitian Manajemen Personalia; Teori dan Implementasi*. PT. Media Penerbit Indonesia. Medan
- Moleong., Lexi J, 2011, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur Ihsan. 2017. "Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil". *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 14, Nomor 2, Januari 2017 : 161-166.
- Pasolong, Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suyadi Prawirosentono, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”. Yogyakarta:BPFE.

Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.