

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BLITAR PROVINSI JAWA TIMUR (TINJAUAN ASPEK DISIPLIN)**

Febrizha Valentia Awanda Putri  
NPP. 28.0765

*Asdaf Kabupaten Blitar, Provinsi Jawa Timur  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur*

Email : [febrizhav@gmail.com](mailto:febrizhav@gmail.com)

**ABSTRACT**

One of the government's efforts to create good public services is by means of the welfare of Civil Servants. This aims to create a State Civil Apparatus who has high integrity and is able to be responsible for the tasks that have been assigned to each employee and reduce deviation in work. Therefore, the writer takes the title title "**THE EFFECTIVENESS OF TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI FOR CIVIL STATE EMPLOYEES IN BADAN PENDAPATAN DAERAH OF BLITAR DISTRICT, EAST JAVA PROVINCE (REVIEW OF DISCIPLINE ASPECTS)**". This writing is a qualitative research with descriptive methods and an inductive approach. This method is used to be able to solve existing problems after finding a complete and comprehensive understanding of the object under study by measuring and drawing conclusions according to the reality and conditions in the field. The results show that the provision of Additional Employee Income (TPP) has not been fully effective in improving the discipline of Civil Servants (PNS) due to the lack of responsibility and awareness of individuals in complying with applicable regulations, and the lack of stability of the e-performance application server which can hinder the filling of employee performance. .

**Keywords:** Effectiveness, TPP, Discipline, Employees

**ABSTRAK**

Salah satu upaya pemerintah dalam menciptakan pelayanan publik yang baik adalah dengan cara mensejahterakan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini bertujuan supaya menciptakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas yang tinggi serta mampu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai serta mengurangi deviasi dalam bekerja. Maka dari itu penulis mengambil judul "**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BLITAR PROVINSI JAWA TIMUR (TINJAUAN ASPEK DISIPLIN)**". Penulisan

ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Metode ini digunakan untuk dapat menjadi pemecah masalah yang ada setelah menemukan pemahaman yang utuh dan menyeluruh mengenai objek yang diteliti dengan pengukuran dan menarik kesimpulan sesuai kenyataan dan kondisi yang ada di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikarenakan kurangnya tanggung jawab dan kesadaran individu dalam mematuhi peraturan yang berlaku, dan kurang stabilnya server aplikasi e-kinerja yang dapat menghambat pengisian kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Efektivitas, TPP, Disiplin, Pegawai

## **I. PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat, setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk melayani masyarakat dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari pegawai untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Semakin meningkat kinerja pegawai maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja dan begitu juga sebaliknya. Ada banyak faktor yang menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai utamanya yaitu setiap pegawai mempunyai jiwa disiplin dan kesadaran akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik. Seperti contoh seorang aparatur sipil negara yang datang ke kantor tepat waktu, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan akhirnya tidak efektif, serta yang paling penting adalah menjalankan kewajibannya sebagai pegawai negeri sipil yaitu sebagai pelayan publik. Apabila hal tersebut dapat dilakukan dengan baik maka hak-hak seorang PNS dapat terpenuhi salah satunya mendapat gaji dan tunjangan.

Namun pada kenyataannya Pegawai Negeri Sipil pada umumnya masih memiliki banyak kekurangan yaitu belum mematuhi peraturan disiplin pegawai. Hal ini tentunya dapat menghambat kinerja pemerintahan dan pembangunan nasional. Dalam reformasi birokrasi, disebutkan adanya upaya untuk menata kembali struktur tatanan pemerintahan yang taat akan peraturan dan tidak melanggar peraturan disiplin pegawai yang akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Maka diperlukan suatu pemberian insentif atau imbalan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai Penggajian dan Tunjangan Pasal 79 ayat (1) berbunyi "Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS". pemberian gaji kepada pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja serta prestasi kerja pegawai, dengan gaji yang layak serta dapat memenuhi kesejahteraan pegawai, tentu ASN akan lebih fokus dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kejadian yang terjadi di lapangan kenyataannya adalah intensitas perbandingan gaji yang diberikan dan pengeluaran untuk kebutuhan pokok sehari-hari pegawai tidak

sebanding dengan hanya mengandalkan gaji pokok saja. Di zaman yang semakin berkembang ini harga kebutuhan pokok meningkat. Hal ini menyebabkan oknum PNS yang tidak bertanggung jawab melakukan suatu pelanggaran seperti yang diberitakan pada gatra.com bahwa “Pemerintah Kabupaten Batanghari resmi memecat dua Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlibat kasus korupsi” (Sujadi, 2019. <https://www.gatra.com/detail/news/427967/gaya%20hidup/dua-asn-batanghari-kasus-korupsi-dipecat>. 11 Juli 2019). Pemberian gaji harus sesuai dengan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil agar tercapainya kesejahteraan. Hal ini agar pegawai sepenuhnya dapat bertanggung jawab atas tugas pokok dan fungsinya dan tidak melakukan pelanggaran. Pemberian intensif atau imbalan dapat berupa suatu kompensasi berupa materi yang diberikan kepada pegawai apabila ia telah melakukan suatu pekerjaan dengan baik yang memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

Pemerintah melakukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai dengan program pemberian tunjangan yaitu berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Kabupaten Blitar yang ada di Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu kabupaten yang telah menjalankan program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk mewujudkan kesejahteraan aparaturnya. Pemerintah Kabupaten Blitar telah memulai program pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimulai pada tahun anggaran 2018 berdasarkan Peraturan Bupati Blitar Nomor 10 tahun 2019 tentang Mekanisme Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar. Menurut Peraturan Bupati Blitar nomor 10 tahun 2019 pasal 4 ayat (1) menyebutkan bahwa “TPP diberikan berdasarkan Kelas Jabatan dengan memperhatikan pertimbangan objektif. Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui evaluasi jabatan dengan pertimbangan meliputi : a. Kelas jabatan dan b. penilaian prestasi kerja pegawai”. Hal tersebut menandakan bahwa penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Blitar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Berdasarkan pada jabatan, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berjalan dengan baik karena sudah sesuai dengan kriteria pemberian TPP pada Peraturan Bupati Blitar Nomor 10 tahun 2019. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai berbeda setiap pegawainya. Diukur dari bagaimana tingkat kedisiplinan seorang pegawai itu sendiri. Seperti yang diberitakan pada faktualnews.com bahwa “ASN Pemkab Blitar Terancam Tak Dapat Tunjangan Tambahan Penghasilan”. Hal tersebut karena masih banyak ditemukan pegawai yang terlambat masuk kerja, bahkan bolos kerja.

Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar saat ini masih banyak ditemukan oknum yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan syarat penilaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Blitar Nomor 10 Tahun 2019 Pasal 1 (1) yang menyatakan bahwa “ Sistem Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya di sebut Si-Tampan adalah aplikasi berbasis web online yang berfungsi untuk menghitung jumlah TPP yang didapatkan/dicapai dari

jumlah presentase capaian tingkat kehadiran, presentase kegiatan kedinasan dan presentase tingkat serapan anggaran dikalikan dengan besaran TPP.”

Berdasarkan data absensi system jari online (*fingerprint*) bulan Juni, Juli, dan Agustus 2020 di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar tersebut menunjukkan bahwa masih ditemukannya sejumlah pegawai yang terlambat hadir pada jam kerja kantor. Jumlah hari kerja di dapatkan dengan cara jumlah pegawai dikali dengan hari efektif masuk kerja. Pada bulan Juli tahun 2020 dalam 759 jumlah hari kerja, sebanyak 5 hari pegawai pulang kerja sebelum jam pulang kerja dan 2 hari pegawai pulang melebihi jam kerja. Bulan Agustus terdapat 748 jumlah hari kerja dengan 3 hari pegawai pulang lebih awal dan 2 hari pulang melebihi jam kerja. Dan pada bulan September 2020 jumlah hari kerja 612 hari dengan 7 hari diantaranya pegawai pulang mendahului dan 1 hari pegawai pulang melebihi jam kerja. Dengan masih banyaknya masalah kedisiplinan pegawai yang dinilai masih sangat kurang serta pengawasan dari pimpinan dalam organisasi tersebut belum bisa memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, hal ini tidak sesuai dengan kewajiban PNS yang tertulis pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil (PNS) pasal 3 mengenai kewajiban PNS yaitu diwajibkan masuk kerja tepat waktu dan menaati ketentuan jam kerja serta mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan.

### **I.3 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian terdahulu , baik dalam konteks pemberian TPP berdasarkan tingkat kedisiplinan maupun kinerja pegawai. Penelitian Meriana Madjid (2009) yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali mengatakan bahwa Tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Satrio Tristiadi yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau menemukan bahwa pemberian TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hal yang dicapai berjumlah maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen. Penelitian Sugiarti yang berjudul Pengaruh disiplin kinerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah (setda) kabupaten rembang menemukan bahwa factor disiplin sangat berpengaruh terhadap pemberian TPP bagi pegawai dimana para pegawai mendapatkan motivasi kerja sehingga dapat berkerja dengan baik serta hidupnya lebih sejahtera. Penelitian Afdzalul yang berjudul pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai menjelaskan bahwa pemberian tunjangan penghasilan pegawai ini tingkat keberhasilannya dapat dilihat dari segi disiplin dan kinerja dari pegawai tersebut. Selanjutnya penelitian oleh Rini anggraini yang berjudul pengaruh

system pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berbasis kinerja terhadap kualitas pelayanan pada BKD , bahwa pemberian TPP terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai secara parsial terhadap kualitas pelayanan.

#### **I.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai ditinjau dari aspek disiplin dimana masih banyak pegawai yang belum disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta dengan diberikannya TPP maka para pegawai dapat mensejahterkan hidupnya.

#### **I.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai efektifitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang ditinjau dari aspek disiplin di badan pendapatan daerah Kabupaten Blitar Provinsi Jawa Timur.

### **II. METODE**

Dalam metode magang ini, penulis menggunakan penelitian kualitatif, metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara cermat karakteristik dari suatu permasalahan yang diteliti serta fokus pada pertanyaan dasar bagaimana dengan berusaha mendapatkan dan menyampaikan fakta-fakta dengan jelas, teliti, dan lengkap tanpa banyak detail yang tidak penting. Penggunaan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang ada setelah menemukan pemahaman yang utuh dan menyeluruh mengenai objek yang diteliti dengan pengukuran, dan menarik kesimpulan sesuai dengan kenyataan dan kondisi yang ada di lapangan.

Penulis menyimpulkan bahwa proses pengumpulan data sangat penting dalam sebuah penelitian karena jika semakin banyak data yang diperoleh maka akan semakin banyak pula informasi yang didapatkan sebagai bahan dalam menentukan hasil penelitian yang lebih akurat. Menurut pendapat para ahli di atas pengumpulan data dapat diperoleh melalui narasumber secara langsung atau dapat diperoleh dengan data-data atau dokumen yang menunjukkan keadaan yang terjadi di lapangan. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, dokumentasi, serta melakukan wawancara terhadap beberapa narasumber di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **III.1 Produktivitas**

Produktivitas merupakan proses dari suatu pekerjaan yang menghasilkan output tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diharapkan mampu meningkatkan

produktivitas pegawai baik dari disiplin, kinerjanya, serta kemampuan pegawai dalam memenuhi beban kerja.

### III.2 Efisiensi

Dalam hal ini penulis meneliti bagaimana efisiensi diberikannya masukan berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dari pemerintah melalui dana APBD yang diberikan kepada setiap pegawai dan *outputnya* adalah sasaran atau tujuan pemberian TPP yaitu peningkatan kinerja dan disiplin pegawai serta mengurangi pelanggaran disiplin pegawai. pemberian TPP Kabupaten Blitar berasal dari dana APBD Kabupaten Blitar. Dana yang dikeluarkan pemerintah Kabupaten Blitar dalam memberikan TPP kepada setiap pegawai yang jumlahnya mencapai 7.860 orang tentu bukan jumlah yang sedikit. Sedangkan menurut hasil wawancara diatas masih ada oknum pegawai meskipun dalam jumlah yang sedikit, yang masih melakukan tindakan pelanggaran disiplin dengan konsekuensi hukuman yang mengikuti dibelakangnya. Hukuman tersebut berupa pemotongan jumlah TPP yang diterima maupun teguran berupa lisan maupun tulisan.

### III.3 Kepuasan

Kepuasan adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya, termasuk di dalamnya para pelanggan dan rekanan. Ukuran kepuasan mencakup sikap karyawan, keluar masuk karyawan, tingkat absensi, keterlambatan dan keluhan. Dari teori diatas indikator kepuasan yang pertama adalah kepuasan pegawai setelah mendapat tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam memenuhi kesejahteraan pegawai dan yang kedua adalah kepuasan dari penerima pelayanan.

### III.4 Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kemampuan individu atau suatu organisasi untuk beradaptasi dan bekerja dalam situasi yang berbeda. Kebijakan pemberian TPP kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Blitar sudah diberlakukan sejak tahun 2017. Tujuan dari pemberian TPP tertuang pada Peraturan Bupati Blitar Nomor 10 Tahun Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Blitar.

Fleksibilitas dalam hal ini diartikan sebagai melihat bagaimana perubahan sikap dan perilaku pegawai negeri sipil baik dari pegawainya dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan maupun pimpinan dalam menegakkan peraturan sebelum dan sesudah diberikannya TPP.

### III.5 Mutu

Adanya TPP memang mampu meningkatkan disiplin pegawai karena menggunakan sistem presensi *fingerprint*, sehingga tidak bisa dipalsukan atau direkayasa oleh pihak lain. Hal ini menunjukkan bahwa mutu disiplin pegawai sudah baik, namun masih bisa lebih ditingkatkan.

### III.6 Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap suatu aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam setiap pekerjaan pasti ada peraturan yang mengikat setiap pekerja yang bekerja di tempat tersebut. Fungsi dari peraturan ini adalah untuk mengatur setiap prosedur pekerjaan, serta untuk menertibkan pegawai agar setiap pekerjaan dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Disiplin merupakan modal dasar untuk setiap orang, karena dengan disiplin kita akan bisa mengatur waktu, mengetahui alur prosedur pekerjaan, serta mampu melindungi kita dari keburukan yang mendekat.

## IV. DISKUSI TEMUAN UTAMA PENELITIAN

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya bahwa dalam konteks pemberian TPP berdasarkan tingkat kedisiplinan maupun kinerja pegawai. Penelitian Meriana Madjid (2009) yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali mengatakan bahwa Tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Satrio Tristiadi yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau menemukan bahwa pemberian TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hasil yang dicapai berjumlah maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen. Penelitian Sugiarti yang berjudul Pengaruh disiplin kinerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah (setda) kabupaten rembang menemukan bahwa factor disiplin sangat berpengaruh terhadap pemberian TPP bagi pegawai dimana para pegawai mendapatkan motivasi kerja sehingga dapat berkerja dengan baik serta hidupnya lebih sejahtera. Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai ditinjau dari aspek disiplin dimana masih banyak pegawai yang belum disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta dengan diberikannya TPP maka para pegawai dapat mensejahterkan hidupnya.

## V. KESIMPULAN

1. Secara keseluruhan efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar belum bisa dikatakan efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai, hal ini dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang tidak patuh akan aturan jam kedatangan dan kepulangan kantor. Ini yang menyebabkan kurangnya kedisiplinan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar.

2. Faktor Penghambat Efektivitas Pemberian TPP terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar adalah sistem pemberian TPP yang belum mampu dijadikan dasar penilaian disiplin pegawai, Kurangnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab pribadi masing – masing, serta kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan peraturan disiplin PNS, dan server aplikasi e – kinerja sering mengalami down ketika mendekati batas waktu pengisian pelaporan kinerja.

3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar dalah kepala Bapenda menjadi tauladan bagi pegawai serta melakukan pengawasan ketat terhadap hasil pekerjaan pegawai, Kepala Bapenda memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, juga perbaiki server untuk menghindari *server* penuh dan sinkronisasi dengan aplikasi bagian lain yang terkait (bapenda dan tata pemerintahan Kabupaten Blitar).

## **VI. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama diucapkan kepada Kepala Badan Pendapatan daerah Kabupaten Blitar beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VII. DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharismi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

A.W. Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali: Bandung

Gibson dan Ivanovich, Donnelly.2006. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung:Refika Aditama

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

Nazir. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Riduwan. 2013. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binapura Aksara.

- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama
- Zulaika, Siti. 2016. *Administrasi Kepegawaian*. Jatinangor : IPDN press