

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

Muhammad Fuad Saadillah

NPP. 28.1104

*Asdaf Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur*

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

X

**ABSTRAK**

Penulis berfokus pada permasalahan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang dalam pelaksanaannya terdapat masalah keterlembatan pembayaran yang menyebabkan banyak pegawai yang kurang disiplin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan analisis terhadap efektivitas menurut teori Hasibuan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara terhadap 11 informan, dan dokumentasi. Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai secara umum sudah mencapai angka baik namun ada beberapa kendala dengan budaya kerja pns, dan pandemi Covid-19. Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar secara umum memberikan dampak pada kinerja pegawai dan telah berjalan sesuai yang diinginkan.

Kata Kunci: TPP, Kinerja, Pegawai.

## **ABSTRACT**

*The author focuses on the problem of providing additional employee income (TPP) which in its implementation there is a problem of late payments which causes many employees to be less disciplined. The purpose of this study was to determine how effective the provision of additional employee income in improving employee performance at the Makassar City Manpower Service was. This study uses qualitative methods and analysis of effectiveness according to Hasibuan's theory. Data collection techniques were carried out by observation, interviews with 11 informants, and documentation. The findings obtained by the authors in this study are that the performance of employees in general has reached good numbers, but there are several obstacles to the work culture of civil servants, and the Covid-19 pandemic. The effectiveness of providing additional employee income in improving employee performance at the Makassar City Manpower Office in general has an impact on employee performance and has been running as desired.*

*Keywords: TPP, Performance, Employees.*

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk yang terlahir sebagai makhluk sosial. Manusia selalu membutuhkan peran orang lain dalam upaya mempertahankan hidup dan mengembangkan kehidupannya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut terjadilah sebuah interaksi yang menghasilkan sebuah organisasi.

Dalam organisasi, anggota memiliki peran penting dalam terwujudnya tujuan dari organisasi. Tanpa anggota, sebuah organisasi tidak akan berfungsi dengan sebagaimana mestinya, apalagi mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan kinerja dari anggota organisasi.

Kinerja seorang anggota memiliki peranan yang penting dalam organisasi. Organisasi perlu meningkatkan kinerja anggota untuk dapat mencapai target organisasi itu sendiri. Organisasi harus memanfaatkan peranan anggota sebaik mungkin, agar supaya semua target dapat tercapai. Organisasi diharuskan mempunyai strategi agar seluruh anggotanya mampu memberikan kontribusi dan kemampuan yang maksimal.

Secara umum, anggota organisasi mengharapkan bahwa kompensasi yang mereka terima mencerminkan kontribusi mereka terhadap pekerjaan. Kompensasi merupakan suatu hal yang memegang peran penting dalam peningkatan Kinerja anggota, karena salah satu alasan seseorang bekerja adalah mempertahankan penghasilan dengan cara mendapatkan bayaran.

Tanpa terkecuali juga didalam instansi pemerintahan, kompensasi juga merupakan suatu hal yang menjadi pertimbangan. Setiap pegawai dalam suatu instansi pasti mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri dalam pekerjaannya, dan tak dapat dipungkiri bahwa tujuan sebagian besar orang (terutama pegawai negeri sipil) adalah mencari nafkah dan menghasilkan uang.

### **1.2 Permasalahan**

Sejauh ini dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, Sebagian aparatur sipil negara (ASN) yang tersebar di beberapa organisasi perangkat daerah (OPD) lingkup Pemprov Sulsel belum menerima tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) tahun ini (Sindonews.com).

Hal ini juga berimbas di Pemerintah Kota Makassar. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis melalui telfon kepada Kepala Sub Bagian Umum Dan Kegawaiian Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, terjadi keterlambatan penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai selama 2 bulan yang berasal dari perubahan OPD tersebut.

Selain itu, dimasa pandemi covid-19 ini Tambahan Penghasilan Pegawai di Kota Makassar mengalami pemotongan sebesar 40 persen, Salah satu sumber PAD Kota Makassar adalah di bidang usaha yang mana paling terkena dampak covid-19. Alhasil, tutupnya usaha-usaha di kota makassar memicu penurunan drastis PAD. (Sindonews.com)

Keterlambatan dan pengurangan pembayaran ini mengakibatkan masih adanya beberapa pegawai yang tugas dan tanggung jawabnya belum terlaksanakan dengan optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini menyebabkan masih banyak pegawai yang kurang disiplin.

### **1.3 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Dewi Santi Maria berjudul Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin (DS Maria, 2020) menemukan bahwa pemberian TPP di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sudah terlaksana namun pegawai bekerja belum optimal dilihat dari produktivitas kerja dan disiplin kerja yang belum mengalami peningkatan. Penelitian Desi Susilawati Angraeni Safari menemukan bahwa penialain tunjangan perbaikan penghasilan telah berjalan dengan baik, demikian juga dengan tingkat efektivitas kinerja pegawai telah berjalan baik. Penelitian K Batubara, B Buchari, dan S Pujangkoro berjudul Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ (K Batubara, B Buchari, dan S Pujangkoro, 2015) menemumakan bahwa hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penlitian yang dilakukan yakni efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, menggunakan indikator yang berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Hasibuan ( Hasibuan, 2003) yang menyatakan efektivitas kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan kualitas sumber daya.

### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Efektivitas

Efektivitas merupakan kata yang berasal dari Bahasa latin “effectivus” yang bermakna kreatif atau produktifitas. Efektivitas merupakan pengukur tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan. Menurut Supriyono (2000:29) “Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut”. Adapun menurut Hasibuan (2003:105) indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu
4. Peningkatan Sumber Daya Manusia

### 2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah biaya wajib untuk setiap perusahaan. Perusahaan berharap kompensasi yang dibayarkan akan akan membawa suatu manfaat positif seperti peningkatan prestasi kerja bagi karyawan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Di samping mendapatkan gaji atau upah, karyawan dapat menerima *benefits* atau tunjangan. Benefits adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah. Menurut Gaol (2014: 310) “Tunjangan adalah pembayaran keuangan dan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan mereka dengan perusahaan”. Menurut Hasibuan (2007: 118) “Tunjangan Karyawan adalah pembayaran – pembayaran dan jasa – jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau Sebagian dari tunjangan”.

Kinerja sering diartikan sebagai performance, atau hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

## **2.4 Aparatur**

Menurut Sumiharjo (2012:16) menyatakan bahwa “Pengertian aparatur lebih menyoroti kepada seorang pegawai pemerintahan yang digaji dan bekerja di bidang pemerintahan yang melakukan tugas pelayanan umum. Secara umum, mengartikan aparatur sama dengan pegawai pemerintahan”.

## **3. Metodologi Penelitian**

### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:1) menyatakan bahwa “Metode Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.”

### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013:62) menyatakan bahwa “Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian kualitatif, Teknik pengumpulan banyak menggunakan cara pengamatan (observasi), wawancara (interview), dan dokumentasi untuk menggambarkan hasil penelitian.

### **3.3 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan berbagai macam Teknik pengumpulan data dan dilakukan secara terus menerus sehingga mengakibatkan variasi data yang sangat tinggi. Bogdan dalam Sugiyono (2013:88) mengemukakan bahwa “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan – bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temaunnya dapat diinformasikan kepada orang lain.” Teknik analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013:91) diantaranya yaitu :

1. Reduksi data
2. Penyajian data
3. Pengambilan kesimpulan

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat dikatakan berjalan sesuai apa yang diharapkan dan sesuai dengan tinjauan teoritis dan tinjauan legalistik yang digunakan oleh penulis, namun masih ada beberapa hal yang belum berjalan dengan maksimal dengan berbagai alasan yaitu penerapan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai yang baru saja ditetapkan pada tahun 2019 dan baru mulai dilaksanakan pada tahun 2020 dinilai masih baru dan perlu diadakan evaluasi kedepannya, hal tersebut terlihat dari masih ada saja oknum yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja, namun jika dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai maka dapat dinilai memiliki peningkatan yang cukup tinggi karena sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada absensi fingerprint yang mana jika pegawai terlambat atau tidak melakukan absensi maka akan menerima sanksi pengurangan tambahan penghasilan pegawai

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

Menurut Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai mulai diberlakukan 1 Januari 2020. Tambahan Penghasilan Pegawai yang telah disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Makassar.

##### **4.1 Kuantitas Kerja**

Kuantitas Kerja adalah seberapa banyak volume pekerjaan yang dapat dihasilkan setiap pegawai yang diperhatikan dari beban kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada saat penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mampu menyelesaikan pekerjaannya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab masing – masing dengan tepat waktu sebelum dan sesudah pemberian tambahan penghasilan pegawai. Bedanya adalah sesudah pemberian tambahan penghasilan pegawai lebih aktif dalam pemberian informasi kepada masyarakat. Pegawai juga turut aktif membantu sesama pegawai yang mungkin sedang tidak ada ditempat, seperti cuti, kepentingan dinas, tidak melaksanakan piket, maupun ketika suatu bagian mengalami kesulitan pelayanan. Namun walaupun demikian banyak pegawai yang tetap datang walaupun sedang tidak piket untuk membantu pekerjaan pegawai lain untuk mencapai SKP yang telah ditentukan.

##### **4.2 Kualitatis Kerja**

Kualitas Kerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari seberapa rapi dan teliti pekerjaan tersebut yang tidak mengabaikan kuantitas kerjanya. Berdasarkan data Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pada tahun 2020 mendapatkan nilai memuaskan. Dari 200 angket yang disebar 197 menyatakan puas terhadap pelayanan di Dinas Ketenagakerjaan. Hal tersebut mengalami kenaikan dari sebelumnya di tahun 2019 sebelum diberlakukannya tambahan penghasilan pegawai hanya 180 dari 200 angket yang disebar yang memberikan nilai memuaskan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan data dilapangan menunjukkan kualitas kerja pegawai secara umum baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tapi kurang maksimal dikarenakan kurangnya tenaga ahli yang dimiliki.

#### 4.3 Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan Waktu adalah bagaimana setiap pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dalam bekerja. Contoh ketepatan waktu pegawai saat datang ke kantor. Selain itu, pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secepat mungkin tanpa mengabaikan kualitas kerja sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.

Pemanfaatan waktu adalah bagaimana seorang pegawai dapat menggunakan waktu dalam bekerja seperti halnya disiplin. Didalam sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai sesuai Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan di Lingkup Pemerintah Kota Makassar terdapat sistem pengurangan tambahan penghasilan akibat terlambat masuk kerja, yaitu sebagai berikut:

Tingkat Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan (LK)	Persentase Pengurangan (%)
TL 1	1 menit s.d < 31 menit	0,5
TL 2	31 menit s.d < 61 menit	1
TL 3	61 menit s.d < 91 menit	1,25
TL 4	> 91 menit dan/atau tidak absen masuk kerja	1,5

Sumber: Lampiran I Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2019

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada saat penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat diketahui bahwa pemanfaatan waktu dari pegawai mengalami peningkatan dari sebelum dan sesudah berlakunya tambahan penghasilan pegawai.

#### 4.4 Peningkatan Kualitas Sumber Daya

Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang dilakukan perusahaan tersebut dalam usahanya mencapai tujuan dengan memberikan kompetensi yang lebih tinggi kepada pegawainya sehingga



perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusianya untuk lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dapat di ketahui bahwa pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pada tahun 2020 tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dikarenakan efek dari pandemic Covid-19. Dalam artian, sebelum pemberian tambahan penghasilan pegawai, pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah diberikan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi hanya sekarang terkendala diakibatkan efek dari pandemi Covid-19.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat dikatakan berjalan sesuai apa yang diharapkan dan sesuai dengan tinjauan teoritis dan tinjauan legalistik yang digunakan oleh penulis, namun masih ada beberapa hal yang belum berjalan dengan maksimal dengan berbagai alasan yaitu penerapan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai yang baru saja ditetapkan pada tahun 2019 dan baru mulai dilaksanakan pada tahun 2020 dinilai masih baru dan perlu diadakan evaluasi kedepannya, hal tersebut terlihat dari masih ada saja oknum yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja, namun jika dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai maka dapat dinilai memiliki peningkatan yang cukup tinggi karena sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada absensi fingerprint yang mana jika pegawai terlambat atau tidak melakukan absensi maka akan menerima sanksi pengurangan tambahan penghasilan pegawai. Selain penerapan yang dinilai baru, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah pandemi Covid-19 yang terjadi di luar kendali manusia. Oleh karena itu Dinas Ketenagakerjaan berusaha menyesuaikan keadaan dengan segala usaha agar tetap berjalan walaupun dengan keterbatasan – keterbatasan yang diakibatkan dari pandemi ini.
2. Faktor Penghambat Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar antara lain:
  - a. Pemberian tambahan penghasilan pegawai yang sudah didasarkan pada dua penilaian masih dinilai kurang efektif meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut hanya meningkatkan disiplin pegawai namun masih ada oknum yang pergi saat jam kantor dengan alasan tertentu dimana hal tersebut sudah menjadi budaya kerja PNS. Oleh karena itu pemberian tambahan penghasilan hanya mampu memberikan dampak positif terhadap

kesidiplinan pegawai pada sebagian pegawai namun dinilai belum optimal pada beberapa pegawai.

- b. Pandemi Covid-19 yang terjadi sedikit banyak telah mempengaruhi kinerja pegawai. Kejadian luar biasa yang terjadi diluar kendali manusia ini telah mempengaruhi berbagai kebijakan yang dikeluarkan pemerintah seperti WFH, New Normal, dan Social Distancing. Hal tersebut banyak perubahan yang terjadi di Dinas Ketenagakerjaan seperti pengadaan hari piket kerja, pengurangan tambahan penghasilan, dan ditiadakannya diklat untuk pegawai. Hal tersebut sangat berpengaruh pada sehingga pegawai menjadi turun motivasi dalam pencapaian target kinerja.
3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, antara lain:
  - a. Kepala Dinas menjadi contoh kerja atau menjadi tauladan bagi pegawai dengan datang tepat waktu kekantor bahkan lebih pagi dari pegawai dan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas.
  - b. Kepala Dinas melakukan pendekatan personal pada pegawai yang sering melanggar jam dinas dengan cara informal agar pegawai lebih nyaman dalam menyampaikan alasan yang mengapa sering meninggalkan kantor pada jam dinas.
  - c. Kepala Dinas sering memberikan motivasi pada pegawai pada saat acara formal ataupun informal, dan sering menyapaikan kepada pegawai agar sadar terhadap tugas sebagai pelayan masyarakat.

## 6. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasi terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantuk dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## 7. Daftar Pustaka

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan, 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 21*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Drs. R. A. Supriyono, S.U, 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Eko Widodo, Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Gaol, J.L, 2014. *A to Z Human Capital Management*. Jakarta: Grasindo

Rahmat, A, 2003. *Efektivitas Implementasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan Walikota Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan di Lingkup Pemerintah Kota Makassar

<https://makassar.sindonews.com/berita/48700/1/sebagian-asn-pemprov-sulsel-belum-terima-tunjangan-tpp> (diakses pada tanggal 4 November 2020)

<https://makassar.sindonews.com/read/123184/711/uang-tpp-asn-pemkot-makassar-masih-dipotong-40-persen-1596589722> (diakses pada tanggal 4 November 2020)

