

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SORONG PROVINSI  
PAPUA BARAT**

MAHDUM ABDULKADIR AL-QADRY

28.1470

Asdaf Kota Sorong, Provinsi Papua Barat

Email : mahdumabdulkadir@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul **“Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat”**. Penelitian ini dilakukan berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, maka diperlukan upaya dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong untuk menyelesaikannya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong, faktor penghambat serta upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Adapun metode penelitian yang dilakukan penulis yaitu penelitian kualitatif dengan metode deskriptif melalui pendekatan induktif. Kemudian data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong belum sepenuhnya efektif. Terdapat beberapa hambatan khususnya kurangnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan laporan hasil kinerja dengan tepat waktu serta pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang seringkali terlambat. Dalam mengatasi hambatan tersebut diperlukan pemberian pembatasan waktu kepada para pegawai dalam menyelesaikan laporan kerjanya dan penerapan secara tegas terhadap penilaian kinerja yang sesuai dengan peraturan.

Kata Kunci : Efektivitas, Tambahan Penghasilan, Kinerja



## ABSTRACT

*This research is entitled "The Effectiveness of Employee Income Supplement in Improving the Performance of Civil Servants in the Personnel and Human Resources Development Agency of Sorong City, West Papua Province". This research was conducted based on the problems that occurred in the provision of Additional Employee Income at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sorong City. To solve this problem, it requires the efforts of the Sorong City Personnel and Human Resources Development Agency to solve it.*

*The purpose of this research is to find out how the effectiveness of giving additional employee income in improving employee performance in the Personnel Board and the development of human resources in Sorong City, the inhibiting factors and the efforts made in solving existing problems. The research method used by the writer is qualitative research with descriptive method through an inductive approach. Then the data were collected using observation, interview, and documentation techniques. Data analysis was carried out by the stages of data reduction, data presentation, and conclusions.*

*Based on the results of research and discussion, it is concluded that the effectiveness of providing additional employee income in improving the performance of civil servants in the Sorong City Personnel and Human Resources Development Agency has not been fully effective. There are particular obstacles, especially the lack of employee discipline in completing performance reports on time and providing additional employee income which is often late. In overcoming these obstacles, it is necessary to provide time limits for employees in completing their performance reports and explicitly applying the performance appraisals in accordance with regulations.*

*Keywords : effectiveness, additional income, performance*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia merupakan bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Oleh karena itu, pikiran-pikiran pembangunan yang berkembang di Indonesia saat ini sangat dipengaruhi oleh kesadaran yang semakin kuat akan tidak terhindarnya keikutsertaan bangsa Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung itu. Diharapkan proses ini dapat memberikan keuntungan dan dapat mendorong proses pembangunan nasional di Negara Kesatuan republik Indonesia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku aparatur pemerintah pada hakekatnya merupakan aset yang harus selalu dijaga dengan baik, dikembangkan dan dihargai karena merupakan salah satu bagian penting dari penyelenggaraan suatu sistem pemerintahan dan pembangunan. Dalam rangka untuk mensejahterakan rakyat, untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, pemerintah dan pemerintah daerah perlu memberi kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan kinerjanya dalam organisasi dengan menerapkan sistem penyediaan jaminan kesejahteraan yang memadai sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Dasar hukum penggajian bagi Pegawai Negeri Sipil ini diperkuat dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 Pasal 63 ayat (2) tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, bahwa pemerintah daerah berhak pada pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pada Lampiran A. VIII Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 dengan Kode Rekening 5.1.1.02 pada Bab Tambahan, tambahan penghasilan bagi pegawai negeri di daerah berdasarkan kriteria:

- a. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja;
- b. Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas;
- c. Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja;
- d. Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi;
- e. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja.

Menindak lanjuti hal tersebut Walikota Sorong mengeluarkan Keputusan Wali Kota Sorong Nomor 840/24/2020 Tentang Penetapan Besaran Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Sorong Tahun 2020. Tambahan Penghasilan Pegawai ini merupakan suatu tunjangan yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang besarnya berbeda-beda, yaitu sesuai dengan kemampuan setiap daerah dalam memberikan tunjangan tersebut

## 1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil

Permasalahan yang berkaitan dengan pemberian Tambahan Penghasilan ini, adalah sering terjadi keterlambatan, sehingga banyak pegawai yang mengeluh akan hal tersebut, hal ini biasanya diakibatkan karena belum terselesaikannya proses pengumpulan data meliputi beban kerja, capaian aktivitas harian dan capaian terhadap indikator kinerja individu. Selain itu, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilindungi pemerintah Kota Sorong juga dapat dikatakan belum sepenuhnya optimal, seperti masalah pada pemberian tambahan penghasilan pada pegawai yang memiliki kinerja rendah dengan pegawai yang memiliki kinerja tinggi diberikan tunjangan yang sama.

Hal ini dikhawatirkan kedepannya akan menimbulkan rasa kecewa dan akan mempengaruhi kinerja pegawai yang sudah baik untuk berperilaku malas, karena mereka merasa tambahan penghasilan yang diberikan akan sama saja meskipun pegawai tersebut menyelesaikan tugas ataupun tidak menyelesaikan tugasnya akan mendapatkan tunjangan yang sama. Sesuai dengan pemetaan masalah diatas maka pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong dalam menanggapi masalah diatas, perlu adanya langkah langkah yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian tambahan penghasilan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

### 1.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi dari program pemberian tambahan penghasilan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan serta meningkatkan kesejahteraan pegawai, khususnya pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong. Penelitian Agustina Widia, dkk dengan judul *Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating* menemukan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, yang dimungkinkan akan lebih relevan seperti lingkungan kerja dan program –program pelatihan bagi pegawai (Agustina Widia et al, 2018).

Hal lain juga dikemukakan oleh Anas Yalitoba tahun 2019 mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 79%. Namun hingga kini Pemerintah

Daerah Kabupaten Sigi masih belum mengadopsi konsep tunjangan berbasis kinerja dalam pemberian kompensasi kepada pegawainya. (Anas Yalitoba, 2019).

Penelitian lain Dwi Afriyadi tahun 2020 dengan judul *Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun* menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun belum secara objektif berbasis kinerja. pada penilaian prestasi kerja yang masih belum terukur dengan jelas, sehingga membuat pemberian tambahan penghasilan pegawai belum berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu pada penilaian belum memuat sasaran dan capaian dari tugas pokok/beban kerja pegawai. (Dwi Afriyadi, 2020).

Pada penelitian Rifki, dkk tahun 2016 menemukan bahwa Pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil Kota Solok dapat meningkatkan disiplin kerja, khususnya dalam masalah kehadiran dan disiplin waktu masuk kantor pada jam kerja. Pada dasarnya tambahan penghasilan tersebut tidaklah murni tunjangan yang didasarkan atas disiplin kerja, tetapi sebenarnya merupakan tunjangan yang didasarkan atas jabatan dan golongan yang hanya dikaitkan dengan disiplin kerja dengan adanya pemotongan atau pengurangan terhadap tambahan penghasilan tersebut (Rifki, Ade A. , 2016).

#### 1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis ini melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya dimana konteks penelitian yang dilakukan yaitu efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat. Pada penelitian ini menggunakan teknis analisis data yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan untuk mengetahui apa saja kendala serta upaya mengatasi masalah yang ada.

#### 1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran jelas mengenai efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dimana merupakan penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan sebuah gejala sosial atau peristiwa yang bersifat aktual dengan menggambarkan situasi sesuai fakta yang ada. Dapat dikatakan bahwa, metode analisis deskriptif kualitatif ialah penggambaran situasi oleh penulis mengenai permasalahan yang akan diteliti sesuai dengan fenomena yang terjadi seakurat mungkin dan disertai fakta-fakta seakurat mungkin dimana data tersebut dapat berupa bukti-bukti yang terpercaya.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat**

Dalam pelaksanaan magang yang telah dilakukan oleh penulis untuk menyelesaikan penulisan Laporan Akhir yang berjudul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat. Penulis memecahkan masalah dengan menggunakan teori dari Gibson Ivancevich

dan Donnely (2006:50) tentang lima poin dimensi yaitu produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas, dan mutu.

### **1.1 Produktivitas**

Indikator produktivitas pada penelitian ini adalah pemenuhan beban kerja dalam meningkatkan kinerja dari pegawai negeri sipil. Pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana pegawainya mampu diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Pelaksanaan pemenuhan beban kerja yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong belum dilaksanakan secara maksimal, ini dikarenakan pegawai telah kehilangan arti dan makna substantif dari penilaian kinerja, karena beban kerjanya tidak langsung dengan apa yang telah dikerjakan oleh pegawai.

### **1.2 Efisiensi**

Efisiensi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja dilihat dari indikatornya yaitu ketepatan sasaran. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dapat dikatakan tepat sasaran apabila setiap pegawai memenuhi kriteria dalam meningkatkan kinerja, kesadaran dan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja maka pelaksanaan pemberiannya juga dapat optimal.

Namun di Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong masih terdapat permasalahan yaitu belum adanya ketepatan waktu dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini menjadi salah satu kendala bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam aspek kualitas kinerja.

### **1.3 Kepuasan**

Tujuan utama diberlakukannya sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Adapun pemberian tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai haruslah berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi.

### **1.4 Fleksibilitas**

Fleksibilitas menurut kamus besar Bahasa Indonesia berarti kemampuan menyesuaikan kehidupan dimanapun tempatnya. Indikator dalam fleksibilitas adalah

pengawasan pimpinan dan penegakkan aturan yang ada. Mengenai kriteria penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai sudah dilaksanakan dengan baik dan konsisten di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong. Kemudian diberlakukannya pemotongan apabila pegawai melakukan pelanggaran disiplin seperti tidak masuk kantor atau tidak ikut apel.

### **1.5 Mutu**

Tambahan Penghasilan Pegawai ini diberikan tujuan agar meningkatkan kualitas dari Pegawai Negeri Sipil sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat optimal dan tujuan dari organisasi dapat terlaksana dengan baik. Pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong memberikan dampak kepada pegawai khususnya berkaitan dengan tingkat kehadiran dan disiplin kerja pegawai, secara tidak langsung tunjangan membuat para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## **2. Faktor Penghambat Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong dalam pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan tentunya memiliki beberapa hambatan yang terjadi. Adapun faktor apa saja yang memungkinkan menjadi penghambat dalam upaya pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai antara lain:

### **2.1 Kurangnya kedisiplinan pegawai**

Proedur pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diawali dengan setiap bulannya masing-masing Aparatur Sipil Negara menyeter laporan kinerja (laporan harian) beserta rekapan absensi. Hal yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya adalah pegawai kadang tidak menyelesaikan laporan kerjanya sesuai waktu yang telah ditetapkan sehingga pemberian tambahan penghasilan menjadi terlambat.

### **2.2 Ketersediaan anggaran**

Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai berasal dari APBD yang juga dikenal dengan Dana Alokasi Khusus (DAU). Pembayaran tambahan penghasilan seringkali tidak sesuai dengan jadwal karena tidak tersedianya anggaran.

### **2.3 Pengisian penilaian kinerja bersifat formalitas**

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk mengukur keakuratan atau kecermatan dari kinerja pegawai sehingga dapat membedakan pegawai yang berprestasi dan yang tidak. Namun masih terdapat oknum pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong yang membuat laporan penilaian tidak didasarkan pada target sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat subjektif.

## **3. Upaya yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat**

Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong dalam mengatasi hambatan efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

### **3.1 Pemberian batasan waktu**

Pada bagian keuangan Sekertariat Kota Sorong memberikan batas waktu kepada masing-masing SKPD dalam penyetoran persyaratan untuk pembayaran tambahan penghasilan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong telah melakukan upaya namun belum maksimal. Mengenai ketersediaan anggaran yang terkadang membuat pembayaran tidak sesuai jadwal, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong belum bisa melakukan upaya karena hal itu tergantung oleh APBD.

### **3.2 Penerapan penilaian kinerja yang sesuai dengan peraturan**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong telah menerapkan pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan aturan yang ada dengan baik.

## **4. Diskusi Temuan Utama Peneliti**

Program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai membawa dampak yang baik bagi pegawai negeri sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai wujud untuk mensejahterakan pegawai serta memberikan motivasi pada pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang kepada PNS, PNSD, CPNSD, PPPK dalam rangka meningkatkan kesejahteraan selain gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah.

Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki kaitan yang erat terhadap kinerja pegawai, maka dari itu agar dapat terus dipertahankan sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Pegawai sebaiknya juga melaksanakan pekerjaan secara professional sehingga dapat terlaksananya tugas dan fungsi dalam bidangnya masing-masing dengan sesuainya Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Fridel Umbeang et al, 2020).

#### **5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan faktor penghambat dalam pelaksanaan efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong yaitu masih terdapat oknum pegawai yang membuat laporan penilaian tidak didasarkan pada target sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat subjektif.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan terkait Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong belum sepenuhnya optimal.

2. Dalam pelaksanaan pemberiannya masih terdapat beberapa faktor penghambat yaitu kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan laporan hasil kinerja dengan tepat waktu, serta tidak tersedianya anggaran yang berasal dari APBN yang merupakan dana alokasi umum.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan pembatasan waktu kepada para pegawai dalam penyelesaian laporan kinerja sebagai persyaratan pembayaran tambahan penghasilan. Kemudian, melakukan upaya penerapan secara tegas terhadap penilaian kinerja yang sesuai dengan peraturan.

## **V. SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan kedisiplinan pegawai negeri sipil di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong khususnya pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan laporan hasil kinerja maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong perlu melakukan evaluasi dan memberi peringatan juga sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan kerjanya.
2. Para pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong harus senantiasa memberikan motivasi kearah yang lebih baik dan menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahannya.
3. Para pejabat penilai hasil kinerja harus lebih teliti lagi dalam melihat efektif atau tidaknya kinerja dan disiplin kerja pegawainya dalam melaksanakan tanggung jawab mereka agar dapat tepat sasaran dan dapat menyelesaikan laporan hasil kerjanya dengan baik.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. BUKU-BUKU**

- Ali, Sambas Muhidin dan Abdurahman Maman. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Creswell, John. 2013. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson dan Ivancevich, Donnely. 1993. *Organisasi dan manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Tani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu– Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakaya.
- Nazir, Mohammad. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Ratminto, dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*  
Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.  
Bandung: Alfabeta

Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.  
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana  
Media

## **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang  
Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang  
Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang  
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun  
2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Keputusan Walikota Sorong Nomor 840/24/2020 Tentang Penetapan  
Besaran Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan  
Pemerintah Kota Sorong Tahun 2020

Peraturan Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Nomor 06 Tahun  
2017 tentang Pedoman Penulisan Laporan Akhir dan Skripsi Institut  
Pemerintahan Dalam Negeri.

