



Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Rumah Sakit Umum Daerah Asy-Syifa' Kabupaten Sumbawa Barat

Darmatasia¹, Zulkieflimansyah², Ahmad Yamin³

^{1,2,3}Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

E-mail: darmatasiajoan@gmail.com, zulkieflimansyah@uts.ac.id, ahmad.yamin@uts.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-09-07 Revised: 2024-10-27 Published: 2024-11-05 Keywords: <i>Additional Employee Income;</i> <i>Employee Performance.</i>	Additional employee income is only given to employees in accordance with government regulations. Additional employee income is income given to employees in addition to the basic salary. This research method is a mixed method (mixed method). The data collection technique uses a questionnaire. The research that will be used uses comparative causal research, to determine the influence of one or more independent variables on the dependent variable, namely influence. According to Jusuf Soewadji (2012), comparative causality is a method that tries to identify cause-effect relationships. With a sample size of 100 people. Data analysis model using simple linear regression. The data obtained was processed and analyzed using SPSS Version 27 statistical data processing software. With the results of Additional Employee Income having an effect on improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Asy-Syifa Regional General Hospital, West Sumbawa Regency, it simultaneously has a positive and significant effect on the dependent variable, namely an increase in the Performance of the State Civil Apparatus (ASN). From the research results, it can be concluded that additional employee income has a positive and significant effect on the flexibility to increase the performance of state civil servants (ASN) at the Asy-Syifa Regional General Hospital, West Sumbawa Regency.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-09-07 Direvisi: 2024-10-27 Dipublikasi: 2024-11-05 Kata kunci: <i>Tambahan Penghasilan Pegawai;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Setiap pegawai yang sudah melakukan aktifitas pekerjaan tertentu akan mendapatkan Tambahan penghasilan pegawai. Tambahan penghasilan pegawai hanya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Tambahan penghasilan pegawai merupakan penerimaan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok. Metode penelitian ini adalah Metode campuran <i>Mixed Method</i>). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian yang akan di gunakan menggunakan penelitian kausal komparatif, untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas independen variable terhadap variabel terikat dependent variable yaitu pengaruh. Menurut Jusuf Soewadji (2012) kausal komparatif (<i>causal comparatife</i>) adalah suatu metode yang mencoba untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Dengan jumlah Sampel 100 Orang. Model analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana. Data yang didapatkan diolah dan dianalisis dengan menggunakan <i>Software</i> pengolah data statistik SPSS Versi 27. Dengan hasil Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Asy- Syifa Kabupaten Sumbawa Barat, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni adanya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dari Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fleksibilitas Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Asy- Syifa Kabupaten Sumbawa Barat.

I. PENDAHULUAN

Dalam pemberian pelayanan yang optimal rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang baik sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya, untuk mencapai tujuan dan menentukan maju atau mundurnya suatu rumah sakit. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang berkualitas, profesional, terpercaya, kompeten dan tekun untuk mencapai tujuannya, untuk meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan

maka sangat dibutuhkannya pengakuan keberadaan tenaga kerja yang biasanya melalui pemberian gaji, insentif dan motivasi kerja sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kinerja dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menimbang bahwa dalam menjadikan aparatur sipil negara bagian dari reformasi

birokrasi, maka harus ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang berkewajiban mengembangkan dirinya dan wajib bertanggung-jawab atas kinerjanya dan menerapkan prinsip merit pada pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui dari apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang dapat dilihat sebagai bentuk dari pengembangan sumber daya manusia saat ini. Hal ini merupakan suatu usaha bagi setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya pada saat melakukan penugasan. Dalam mewujudkan tujuan diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan kinerja yang baik. Sejalan dengan perkembangan ekonomi sekarang ini, perubahan yang terjadi merupakan tantangan bagi setiap negara. Maka diperlukan suatu organisasi yang dapat menjadi saran untuk mencapai sasaran dalam rangka meningkatkan dan memajukan teknologi untuk dapat bersaing dimasa depan. Secara keseluruhan dalam organisasi ditentukan dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah hal yang penting bagi suatu organisasi karena suatu instansi dapat melihat bakat seorang pegawai sebagai peluang untuk meningkatkan keunggulan yang kompetitif untuk organisasi yang lebih besar.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kinerja seorang pegawai merupakan suatu dukungan dari pegawai yang menjadi faktor penting bagi suatu instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan tugas dan kewenangan serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan bersama organisasi.

Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kondisi pekerjaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Salah kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan bagi setiap perusahaan maupun bagi suatu organisasi. Untuk itu perlu diberikan perhatian khusus terkait masalah kinerja pegawai bagi setiap pimpinan perusahaan maupun organisasi karena dengan menurunnya kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja

organisasi secara keseluruhan. Insentif kerja atau tambahan penghasilan merupakan hal yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan maupun organisasi. Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai apresiasi terhadap prestasi kerja dan kontribusi seorang pegawai pada organisasi terlebih pada Rumah Sakit Umum Daerah Asy Syifa Sumbawa Barat sebagai bagian dari organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat yang mempunyai tugas dan tanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat maka untuk menyukkseskan pelaksanaan tugasnya dibutuhkan unit kerja serta sumber daya manusia yang dapat menunjang segala kesiapan dan kelancaran kegiatan administrasi sehingga kinerja pegawai menjadi hal penting dalam tercapainya tugas dan tanggung jawab RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat.

Guna meningkatkan dan memperbaiki kinerja aparatur sipil negara, pemerintah melakukan kebijakan dengan menerapkan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). Hal ini di atur dalam Undang- Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN/PNS disebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD.

Rumah Sakit Umum Daerah Asy-syifa Kabupaten Sumbawa Barat, sebagai instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta memberikan upah dan gaji sesuai dengan profesi, Pendidikan serta masa kerja untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di RSUD Asy- Syifa Kabupaten Sumbawa Barat dengan judul: **"Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Asy- Syifa Kabupaten Sumbawa Barat"**.

Kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu. Standar

pekerjaan dapat ditentukan dari sisi suatu pekerjaan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan, diantara (1) Jumlah Pekerjaan (2) Kualitas Pekerjaan (3) Ketepatan Waktu (4) Kehadiran (5) Kemampuan dalam Bekerjasama. Tambahan penghasilan pegawai atau yang sering disebut dengan istilah insentif merupakan sarana motivasi yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri

Kompensasi bertujuan sebagai umpan dan motivasi kepada setiap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Salah satu faktor kepuasan pegawai yaitu terletak pada kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Kompensasi dapat dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga pegawai akan merasa puas dengan jerih payah mereka sehingga akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran Bersama. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan insentif yang berupa tambahan penghasilan yang diberikan atas hasil pencapaian dari kinerja pegawai selama satu bulan diluar gaji yang diperoleh secara sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

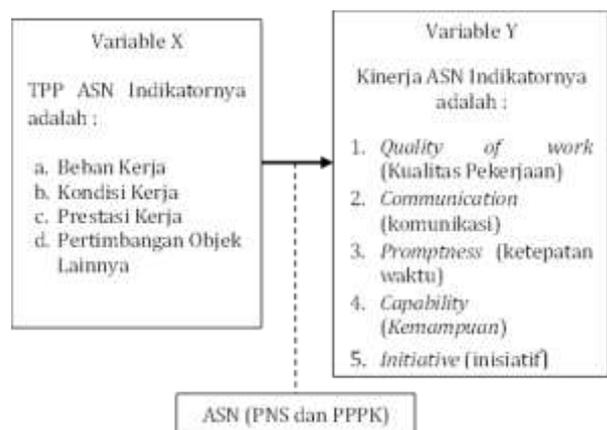
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja. Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permendagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, pemerintah daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Indikator dari TPP-ASN menggunakan Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 29 Tahun 2023 Pasal 5. Tambahan penghasilan diberikan kepada ASN berdasarkan pada kelas jabatan pada masing-masing nama jabatan yang telah ditetapkan dengan Keputusan Bupati, dan pada Pasal 6 TPP ASN sebagaimana dimaksud diberikan berdasarkan pertimbangan: (a) beban Kerja (b) Tempat Tugas (c) Kondisi

Kerja (d) Kelangkaan Profesi (e) Prestasi Kerja dan atau (f) Pertimbangan Objek Lainnya

Adapun standar kinerja yang ada menurut T.R Mitchell adalah:

1. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. *Communication*, yaitu pegawai mampu melakukan komunikasi yang baik antara pegawai ataupun dengan pimpinannya
3. *Promptness*, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja
4. *Capability*, yaitu kemampuan dalam pekerja yang semaksimal mungkin.
5. *Initiative*, yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini merupakan bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini merupakan bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya.



II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Metode campuran *Mixed Method*, yaitu metode yang memadukan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam hal metodologi pengumpulan data, dan kajian model campuran memadukan

dua pendekatan dalam semua tahap proses penelitian (Sugiyono, 2013) Mixed Method juga disebut sebagai sebuah metodologi yang memberikan asumsi filosofis dalam menunjukkan arah atau memberi petunjuk cara pengumpulan data dan menganalisis data serta perpaduan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui beberapa proses penelitian.

Strategi metode campuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah urutan analisis kualitatif dan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi komponen konsep melalui analisis data kuantitatif dan kemudian mengumpulkan data kualitatif guna memperluas informasi yang tersedia, dan memperoleh analisis yang lebih lengkap (Sugiyono, 2013)

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Mixed Method yang menggabungkan antara penelitian kualitatif dan Kuantitatif. Oleh karena itu, untuk penelitian kuantitatif menggunakan mekanisme statistika untuk mengolah data. Sedangkan Penelitian kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas dan lainnya. Dalam penelitian ini data yang disajikan melalui observasi langsung dan melalui kuisioner. Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau baru yang memiliki sifat update atau data langsung dari sumber yang diteliti. Metode kuantitatif digunakan untuk mencari informasi yang terukur mengenai "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Asy- Syifa Kabupaten Sumbawa Barat" Sementara itu, Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai "Bagaimana Penerapan Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) dan apa yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai meningkat di Rumah Sakit Umum Daerah Asy Syifa Sumbawa Barat".

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Pada penelitian ini, Penelitian ini dilakukan selama 30 (Tiga Puluh) hari yaitu pengumpulan data dikumpulkan mulai tanggal 15 Juli 2024 sampai dengan 14 Agustus 2024 dengan penyebaran quisioner kemudian mengumpulkan data berdasarkan dari quesioner (Angket) dan hasil observasi secara langsung. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka dan diolah menggunakan analisis dengan sistem statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS V.27.

Definisi Operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Variabel Dependen (Y), variable dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dimana ini merupakan pernyataan professional sebagai kesimpulan yang mengatakan bahwa kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu dengan mengukur Kualitas Pekerjaan, Komunikasi, Ketepatan waktu, Kemampuan dan Inisiatif.
- b) Variabel Independen (X), variable independent dalam penelitian ini adalah Tambahan Penghasilan, yaitu pernyataan professional sebagai kesimpulan terkait Tambahan Penghasilan yang diterima oleh pegawai dengan indikator Beban Kerja, Kondisi Kerja, Prestasi Kerja dan Pertimbangan Objek Lainnya baik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. Berdasarkan hasil penelitian secara kualitatif dapat di dapatkan data bahwa:

Terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan pembayaran tambahan penghasilan diantaranya: kurangnya kesadaran para pegawai dalam hal kedisiplinan memanfaatkan jam kerja dan kurangnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi agar mereka dapat terpacu untuk memberikan pelayanan yang bagus dan juga Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak tepat waktu dikarenakan pengisian Ekin yang lama dan rekapitulasi absensi yang lama selain itu kurang cermatnya atasan langsung dalam memberikan penilaian kepada bawahan sehingga mengakibatkan pembayaran TPP menjadi terhambat.

B. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Asy- Syifa Kabupaten Sumbawa Barat

Berdasarkan hasil data analisa regresi didapatkan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap *Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Sedangkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan melihat hasil t tabel ($df=100$) sebesar 1,660. Dan Perbandingan Nilai t hitung antara pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y) Pada RSUD Asy Syifa Kabupaten Sumbawa Barat adalah $12.725 > 1,660$ maka H_0 di tolak dan H_1 Diterima artinya Terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada RSUD Asy Syifa Kabupaten Sumbawa Barat

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $12.725 > 1,660$ atau dengan signifikansi α sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 Ditolak artinya terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat.
2. Terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan pembayaran tambahan penghasilan diantaranya: kurangnya kesadaran para pegawai dalam hal kedisiplinan memanfaatkan jam kerja dan kurangnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi agar mereka dapat terpacu untuk memberikan pelayanan yang bagus dan juga Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak tepat waktu dikarenakan pengisian Ekin yang lama dan rekapitulasi absensi yang lama selain itu

kurang cermatnya atasan langsung dalam memberikan penilaian kepada bawahan sehingga mengakibatkan pembayaran TPP menjadi terhambat

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini Penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Fleksibilitas Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD). Sehingga saran yang dapat diberikan pada penelitian ini:

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat diharapkan harus lebih memaksimalkan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai agar kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih meningkat guna untuk memacu kreatifitas dan inovasi serta peningkatan kinerja dalam memberikan layanan kepada masyarakat
2. Perlu ditingkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dan kedisiplinan dalam bekerja serta Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tepat waktu guna meningkatkan motivasi kerja dan disiplin pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, (1987). Administrasi Kebijakan Publik, LAN-RI, Jakarta
- Akib, Haedar dan Antonius Tarigan, 2010. Manajemen Administrasi Publik, Erlangga, Jakarta
- Amos, T., Ristow, A., Ristow, L. & Pearse, N.J., (2008). Human Resources Management, Juta and Co Ltd, Cape Town
- Anggarini dan Puranto, 2010. Anggaran Berbasis Kinerja, STIE YKPN, Yogyakarta
- Anoraga, P., (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- Asnawi, Sahlan. (2002). Kinerja Karyawan. Grafindo, Jakarta
- Baedhowi, Zainal, (2004). Menjadi Pegawai Profesional Berstandar Nasional. Bandung: Yrama Widya Bandung: CV. Mandar Maju

- Berman, F., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell, J.W., (2012). *Desain Riset Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*, Prenhalindo, Jakarta
- Dian, W. (2017). *Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BA_B_III.pdf
- Donni dan Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Dye. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi sepuluh. Jakarta: Erlangga
- Effendi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Lembaga Penerbit Undip Press
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Haposan, 2008. *Menunggu Multiplier Effect Sertifikasi Pendidik*, Tabloid Pendidikan Jakarta, Minggu III Maret 2009
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo Hidayati dan Tukiran. 2012. *Pebelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Irmayanti, (2004). *Pengaruh Sertifikasi Pegawai Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai SMA N 5 Surakarta*. Jupe UNS
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhidin, Sambas Ali dan maman Abdurahman. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pusaka Setia
- Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 29 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 06 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Rahmawati. *Manajemen Perkantoran*. 2014. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid I*. Jakarta: PT. Indeks KelompokGramedia
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Simanjuntak. J. Payaman. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja, edisi 3*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga. Jakarta
- Syarifudin dan Tangkilisan. 2007. *Kinerja Organisasi Publik, Manajemen Publik Untuk Kota Bersih dan Nyaman dihuni*. YPAPI. Yogyakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wirawan .2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

_____. 2012. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta

_____, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara