

---

**INFLUENCE OF ADDITIONAL EMPLOYMENT INCOME (TPP) ON IMPROVING  
COMPETENCY, PERFORMANCE AND DISCIPLINE OF PUBLIC SERVANT**

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)  
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI, KINERJA DAN DISIPLIN PNS  
PROVINSI SULTENG**

**DERRY B. DJANGGOLA<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Widyaiswara Utama BPSDM Provinsi Sulawesi Tengah

*E-mail:*

Naskah diterima : 4 Juni 2018 Naskah diterbitkan: 29 Juni 2018

**ABSTRACT**

It is generally known, that in improving working ethic effectively, one organization includes local government has to focus to the basic needs of public servant. In providing the needs and the improvement of public servants' welfare, it is needed a reward and compensation for their service which is given to organizations as a form of motivation given to public servant. As a consequence, Central Sulawesi Governance, compensation is given besides salary and allowance that has been attached for public servant as well as incentive form namely Additional Employee Income (TPP). The scheme has been run since 2015. As it is written in the Government Rules Number 1 Year 2017 about Additional Income for Public Servant. Providing TPP aims as effort in improving working ethics, discipline, service quality and public servant welfare. As a policy that has run for 3 year, and it has been planned in 2018, it certainly appears in mind about the influence from the implementation of this policy. This research aims to know and analyze the influence of providing TPP toward public servant competence improvement in Central Sulawesi, the influence of providing TPP in improvement of working ethic of public servant, and the influence providing TPP in improvement of public servant discipline. This research is conducted by using survey method to public servant as TPP recipients by spreading questionnaire to 98 respondents. The research result shows that providing TPP has influence toward improvement of Central Sulawesi public servants' competence, working ethics, and discipline, and the discipline of Public Servant is a variable, which is influenced strongly by the existent of providing TPP policy..

**Keywords :** compensation, competence, performance, discipline

Umum diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja yang efektif, sebuah organisasi termasuk pemerintah daerah harus memperhatikan hal yang mendasar yakni pemenuhan kebutuhan PNS. Untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan PNS, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi atas jasanya yang diberikan kepada organisasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada PNS. Menyadari hal tersebut, di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, kompensasi diberikan selain dalam bentuk gaji dan tunjangan yang sudah melekat pada PNS juga dalam format insentif bernama Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Skema ini berjalan sejak tahun 2015. Sebagaimana tertera pada Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil, pemberian TPP dimaksudkan sebagai upaya meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan PNS. Sebagai kebijakan yang sudah berjalan tiga tahun, dan rencananya berlanjut pada tahun 2018, tentu muncul keingintahuan akan pengaruh dari penerapan kebijakan tersebut. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian TPP terhadap peningkatan kompetensi PNS Provinsi Sulawesi Tengah, pengaruh pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja PNS Provinsi Sulawesi Tengah, dan pengaruh pemberian TPP terhadap peningkatan disiplin PNS Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian dilakukan dengan metode survey terhadap PNS penerima TPP melalui penyebaran kuesioner kepada 98 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian TPP berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi, kinerja dan disiplin PNS Provinsi Sulawesi Tengah, dan disiplin PNS adalah variabel yang terpengaruh paling kuat atas adanya kebijakan pemberian TPP.

**Kata Kunci :** kompensasi, kompetensi, kinerja, disiplin

## A. PENDAHULUAN

Permasalahan klasik utama yang dihadapi oleh alam birokrasi Indonesia adalah terkait dengan kompetensi, kinerja, dan disiplin. Kelemahan atas ketiga hal tersebut masih merupakan penyakit birokrasi yang sulit untuk dihilangkan. Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat kompetensi, kinerja, dan disiplin aparatur. Salah satu yang mengemuka dan paling banyak diperbincangkan adalah kompensasi berbentuk finansial yang diberikan oleh pemerintah sebagai pemberi kerja.

Umum diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka sebuah organisasi termasuk pemerintah daerah harus memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan PNS. Untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan PNS, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi atas jasanya yang diberikan kepada organisasi sebagai bentuk motivasi kepada PNS. Kebijakan kompensasi penting diperlukan untuk meningkatkan motivasi PNS dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi atau tidak mencapai target kinerja yang diharapkan harus pula diberikan sanksi yang adil.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan, berakibat akan timbulnya demotivasi dan akan menurunkan kinerja organisasi. Demotivasi salah satunya berawal dari ketidakpuasan dikalangan pegawai. Pemerintah Daerah wajib menerapkan sistem

manajemen kompensasi yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik daerah masing-masing.

Berdasarkan penelitian, diperoleh fakta yang menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka di dunia berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan dan daya kompetitif. Pertumbuhan dan daya kompetitif organisasi dihasilkan melalui kompetensi khusus yang diciptakan melalui pengembangan keterampilan, kekhasan kultur organisasi, serta pemberian kompensasi yang adil dan layak yang merupakan bagian dari sistem proses manajemen. Weatherly (2003) menemukan sekitar 85 persen dari nilai pasar perusahaan (kinerjanya) ditentukan oleh SDM. Artinya, kompensasi mempengaruhi perilaku kerja pegawai dan berujung pada kinerja organisasi.

Secara teoritis, dikenal banyak sistem kompensasi yang diarahkan untuk memajukan dan meningkatkan kinerja organisasi. Adanya kompensasi selain akan meningkatkan kinerja, secara tidak langsung akan menarik orang di luar organisasi yang memiliki kemampuan untuk bergabung dalam organisasi. Diharapkan dengan adanya kompensasi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan organisasi dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Atau dengan kata lain, pemberian kompensasi yang sepadan, baik secara finansial atau non finansial akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Menyadari hal tersebut, di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, kompensasi finansial diberikan selain dalam bentuk gaji dan tunjangan yang sudah melekat

pada seorang PNS juga dalam format insentif bernama Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Skema ini sudah dijalankan sejak tahun 2015. Sebagaimana tertera pada Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil, pemberian TPP dimaksudkan sebagai upaya meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan PNS.

Sebagai kebijakan yang sudah berjalan efektif tiga tahun, dan akan dilanjutkan pada tahun 2018, tentu muncul keingintahuan akan pengaruh dari kebijakan tersebut. Apakah telah sampai pada tataran yang diharapkan dari pemberian TPP tersebut. Atau baru sekedar mempengaruhi cara berpikir dan cara kerja pegawai agar lebih berkinerja, berdisiplin, memberi pelayanan berkualitas dan mau meningkatkan kompetensi.

Pengalaman birokrasi penulis, yang aktif bekerja sejak 1981 atau sudah bergelut dengan birokrasi pemerintahan daerah selama 38 tahun dengan karier jabatan puncak sebagai Pelaksana Tugas Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, membiasakan penulis untuk selalu memantau dan mengevaluasi setiap kebijakan yang diterapkan. Terlebih kebijakan yang berkaitan dengan kepegawaian. Penulis sangat menyadari bahwa aparatur adalah penggerak birokrasi. Kualitas birokrasi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja aparaturnya sendiri. Olehnya kebijakan terhadap aparatur menjadi hal yang mutlak diperhatikan. Termasuk pemberian TPP ini. Tentunya dalam kerangka untuk perbaikan dan penyempurnaan kebijakan.

Pemantauan terhadap pengaruh dari adanya kebijakan pemberian TPP terhadap

perilaku kerja penerima TPP (PNS) semakin diperlukan, dilihat dari sisi bahwa kebijakan pemberian TPP yang sudah berjalan 3 Tahun belakangan, menggunakan dana (APBD) yang tidak sedikit. Apabila pemberian TPP tidak mempengaruhi kinerja dan disiplin pegawai, tentu akan lebih bijak apabila dana tersebut dimanfaatkan dan dipergunakan pada sektor publik (belanja langsung) karena dapat dirasakan langsung oleh masyarakat luas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis berinisiatif melaksanakan suatu riset sederhana dengan judul "Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kompetensi, Kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Tengah".

## B. METODE

Riset tetap menggunakan metode penelitian yang umum digunakan sehingga hasilnya bisa menunjukkan realitas yang terjadi. Penelitian yang dilakukan pada akhir 2017 lalu, menggunakan metode survey sebagai cara pengumpulan informasi secara sistematis yang dilakukan terhadap responden dengan maksud untuk memahami dan atau meramal beberapa aspek yang diamati dari responden. Metode survey lebih memperhatikan pada sampling, desain kuesioner/interview, administrasi kuesioner dan analisis data (Malhotra, 2009).

Objek riset atau sebagai populasi penelitian adalah para PNS penerima TPP yang ribuan jumlahnya (4.897). Dengan pendekatan (rumus) Slovin, sampel sebanyak 98 sesuai komposisi jabatan yang ada, cukup mewakili populasi tersebut. Terperinci, sampel terdiri atas 1 JPT, 76 pejabat administrasi dan 21 pejabat fungsional. Sampel inilah yang menjadi sumber data (primer) melalui pengisian kuesioner yang dirancang sedemikian rupa mampu menunjukkan pengaruh adanya TPP terhadap perilaku kerja PNS.

Pengumpulan data lainnya dilakukan melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumentasi yang tersedia.

Isian kuesioner (36 butir pertanyaan) dengan format skala likert (1 - 5 / sangat tidak setuju - sangat setuju) dari para responden selanjutnya dilakukan tabulasi sesuai distribusi frekwensi masing-masing variabel. Ini untuk mengkuantitatifkan persepsi para responden atau PNS yang menjadi sampel. Hasil tabulasi selanjutnya menjadi bahan analisis data dengan menginterpretasi nilai rata-rata (mean) setiap item atau butir pertanyaan/ Pernyataan. Melalui pemaknaan ini akan memperjelas arah atau

kecenderungan tanggapan responden. Interpretasi mengikuti pendekatan Sugiyono (2004),  $0 \leq NM < 1,25$  Sangat Kecil/Sangat Rendah/Sangat Lemah,  $1,25 \leq NM < 2,50$  Kecil/Rendah/Lemah,  $2,50 \leq NM < 3,75$  Besar/Tinggi/Kuat, dan  $3,75 \leq NM < 5$  Sangat Besar/Sangat Tinggi/Sangat Kuat.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset sederhana, yang dalam prosesnya ternyata tidak semudah dibayangkan ini, secara ringkas memperlihatkan hasil sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 1.**

Rekapitulasi Nilai Mean Variabel Hasil Penelitian

No.	NAMA VARIABEL	NAMA INDIKATOR VARIABEL	NILAI MEAN INDIKATOR	NILAI MEAN VARIABEL	KETERANGAN
1	KOMPETENSI	Pendidikan	4.222	4.341	SANGAT TERPENGARUH
		Keterampilan	4.342		
		Perilaku	4.459		
2	KINERJA	Kebenaran Proses Dan Hasil Kerja	4.352	4.327	SANGAT TERPENGARUH
		Ketepatan Waktu Pelaksanaan Pekerjaan	4.383		
		Ketepatan Penggunaan Bahan Kerja	4.245		
3	DISIPLIN	Kepatuhan Terhadap Waktu Kerja	4.429	4.373	SANGAT TERPENGARUH
		Kepatuhan Terhadap Aturan Disiplin Kepegawaian	4.446		
		Kepatuhan Terhadap Aturan Internal	4.245		

Melalui tabel data di atas, ditunjukkan bahwa Kompetensi, Kinerja dan Disiplin terpengaruh secara positif dengan adanya TPP. Dari ketiganya, disiplin menjadi variabel yang secara kuat terpengaruh. Merujuk pada Pergub No. 1 Tahun 2017 tentang TPP yang memang memberi porsi sebesar 70% nominal TPP yang akan diterima seorang PNS berasal

dari kepatuhannya terhadap jam kerja (disiplin waktu), maka ini menjadi temuan yang lumrah. Adapun nilai mean variabel kinerja sebagai nilai terkecil diantara nilai mean variabel lainnya, menandakan masih diperlukan upaya pembenahan dan perbaikan terhadap pola pembinaan kepada pegawai agar lebih berkinerja.

## **Pengaruh Pemberian TPP Terhadap Kompetensi**

Penelusuran dan keterbatasan penulis, belum mendapat informasi yang utuh terkait dampak pemberian kompensasi terhadap peningkatan kompetensi. Temuan justru didominasi oleh kondisi yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi (secara bersamaan) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur.

Dimasukkannya variabel ini dalam riset dengan maksud untuk melihat pemahaman pegawai akan arti pentingnya kompetensi bagi keberhasilan pelaksanaan tugas dan jabatannya. Juga pengetahuan pegawai akan faktor pembentuk kompetensi yaitu pendidikan, keterampilan dan sikap perilaku. Sekiranya menjadi hal yang diperlukan, dikaitkan dengan adanya TPP, akankah menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi.

TPP adalah wujud dari kompensasi langsung dalam nominal rupiah yang terjadwal bulanan. Dengan demikian secara langsung menambah penerimaan bulanan pegawai. Penambahan ini berarti meningkatkan daya beli termasuk memunculkan hasrat belanja atau konsumsi baru. Bagi pegawai yang menyadari pentingnya kompetensi dan mengetahui faktor pembentuk kompetensi (pendidikan, keterampilan dan sikap perilaku) maka pembelanjaan penghasilannya boleh jadi sebagian akan diarahkan pada peningkatan kompetensi.

Penelitian ini menemukan jika dikalangan pegawai telah terbentuk pemahaman yang kuat akan pentingnya kompetensi. Dan adanya TPP (antara lain) akan digunakan

untuk meningkatkan kompetensi. Baik dengan melanjutkan pendidikan atau menambah keterampilan tertentu. Nilai mean 4.341, menunjukkan kuatnya hal tersebut.

Temuan ini tentunya merupakan hal yang positif. Dialokasikannya sebagian penghasilan pegawai, yang didalamnya termasuk TPP, untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti kursus keterampilan tertentu, maka dimasa datang akan semakin banyak aparatur Provinsi Sulawesi Tengah yang berkompeten.

Hal positif lain yang diperoleh dari penelitian ini adalah sikap aparatur yang secara tegas menolak korupsi. TPP menjadi salah satu pemicunya. Dengan demikian, harapan untuk mencapai pemerintahan yang bersih dari tindakan korupsi bukanlah hal yang mustahil.

Pun begitu, pada riset ini terdapat 40 responden (40.8%) yang ragu-ragu (20) bahkan tidak setuju (20) menggunakan TPP untuk melanjutkan pendidikan. Ini berkesan anomali dengan sangat kuatnya pemahaman terhadap pentingnya pendidikan. Untuk ini, penjelasan yang bisa diberikan ialah boleh jadi mereka adalah pegawai penerima TPP yang menganggap jenjang pendidikannya saat ini sudah cukup memadai. Memang karakteristik pendidikan responden didominasi pegawai berpendidikan S1 dan S2.

Penjelasan lainnya adalah, boleh jadi, mereka merupakan pegawai yang walau secara kuat memahami pentingnya pendidikan tapi masih memiliki kebutuhan atau kepentingan lain dan lebih prioritas yang ditutupi menggunakan TPPnya. Pemakluman akan situasi ini sangat beralasan dengan melihat mayoritas responden (89.80%) adalah pegawai yang sudah berkeluarga.

Keunikan temuan juga terjadi pada indikator kedua dari variabel kompetensi. Yakni munculnya keraguan dan ketidaksetujuan TPP digunakan untuk meningkatkan keterampilan. Adanya temuan ini boleh jadi karena ketidakpahaman pegawai bersangkutan akan jenis keterampilan yang perlu baginya. Berbeda dengan pendidikan yang jelas klasifikasinya (diploma, sarjana atau pascasarjana) dan melalui lembaga formal, maka keterampilan memang masih bersifat umum dan terkadang bisa dipelajari secara otodidak. Kalaupun melalui pelatihan, lembaga pelatihan pun begitu beragam dan berstatus non formal.

Ketidakpahaman pegawai akan jenis keterampilan yang perlu baginya selanjutnya memunculkan kesan masih adanya pegawai yang tidak atau belum diberikan tugas atau pekerjaan yang jelas dan terukur dari pimpinan atau pembina kepegawaian dalam instansinya. Jika benar adanya maka diperlukan terobosan kebijakan bidang manajemen kepegawaian agar semua pegawai memiliki kejelasan tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan.

### **Pengaruh Pemberian TPP Terhadap Kinerja**

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Penelitian ini ternyata seirama dengan pernyataan tersebut. Aparatur Provinsi Sulawesi Tengah terpengaruh untuk berkinerja atas adanya kompensasi berupa TPP. Deteksi melalui nilai mean menunjukkan angka 4.327.

Variabel kinerja diukur melalui item

kebenaran proses hasil kerja, ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan dan ketepatan penggunaan bahan kerja. Tanggapan responden sampai pada NM 4.327 menunjukkan bahwa pemberian TPP memberikan pengaruh yang sangat baik kepada kinerja. Pegawai termotivasi dan semakin bergairah dalam bekerja. Tentunya ini adalah hal yang harus dipelihara dan terus ditingkatkan.

Merujuk pada berbagai penghargaan yang diterima oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah pada 2015 sampai 2017 semakin memperkuat tesis tersebut. Akan sangat panjang jika raihan itu disampaikan pada artikel yang terbatas ini. Yang pasti prestasi tersebut adalah buah kerja dari personal aparatur.

Perlu diperhatikan, walau masih dalam rentang nilai mean yang tinggi, tapi NM variabel ini adalah terkecil dibanding NM variabel lainnya. Ini menunjukkan masih ada unsur lain yang bisa mempengaruhi pegawai untuk lebih berprestasi. Peneliti lain diharapkan bisa mengungkap hal ini dimasa datang.

### **Pengaruh Pemberian TPP Terhadap Disiplin**

Pemberian TPP sangat mempengaruhi disiplin pegawai. Ini dibuktikan dengan NM yang mencapai 4.373. NM terbesar diantara NM variabel lainnya. Pergub No. 1 Tahun 2017 tentang TPP memang mengisyaratkan bahwa 70% nominal TPP yang akan diterima seorang PNS berasal dari kedisiplinannya mematuhi jam kerja. Setidaknya salah satu maksud dari adanya TPP, yakni meningkatkan disiplin aparatur, telah tercapai.

Hasil demikian sudah disinyalir

sebelumnya oleh Malayu Hasibuan (2008), yang mengemukakan delapan tujuan pemberian kompensasi, satu diantaranya adalah untuk meningkatkan disiplin. Menurutnya, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Temuan empiris terkait disiplin PNS lingkup Prov. Sulteng rentang 2015 - 2017 atau saat kebijakan TPP diterapkan juga mendukung. Izin cerai PNS yang diterbitkan BKD Prov. Sulteng mengalami degradasi. Dari 23 perceraian pada 2015 menjadi 19 di 2017. Penjatuhan hukuman disiplin PNS juga turun sepertiga. 12 di 2016 menjadi 8 di 2017.

Menarik untuk ditelusuri lebih lanjut adalah sekiranya pada masa akan datang komposisi pembentuk nilai TPP mengalami perubahan. Saat ini komposisinya adalah 70% dari perilaku kerja (disiplin waktu kerja) dan 30% dari prestasi kerja (kinerja). Dengan komposisi demikian, lumrah jika pegawai mengejar atau termotivasi untuk mematuhi waktu kerja. Olehnya ketika perbandingan ini mengalami perubahan perlu dilakukan penelitian kembali.

Walhasil, dapat ditetapkan bahwa kebijakan pemberian TPP oleh Provinsi Sulawesi Tengah berpengaruh secara kuat terhadap pola pikir, pola tindak dan pola kerja pegawai. Dalam hal ini berupa atau ditunjukkan dengan kuatnya keinginan untuk meningkatkan kompetensi, termotivasinya pegawai secara kuat untuk bertindak disiplin dalam dimensi yang lebih luas tidak saja pada disiplin waktu, serta terdorongnya pegawai secara kuat pula untuk bekerja lebih berkualitas bahkan dalam area yang lebih

spesifik seperti bersemangat untuk melayani.

#### **D. KESIMPULAN**

Riset yang penulis yakini masih jauh dari kesempurnaan ini, menemukan bahwa kebijakan pemberian TPP ternyata mampu mempengaruhi kompetensi, kinerja dan disiplin PNS Provinsi Sulawesi Tengah. Disiplin PNS menjadi area yang terpengaruh paling kuat atas adanya kebijakan pemberian TPP. Riset ini menunjukkan bahwa sebagian dari harapan filosofis kebijakan pemberian TPP, yakni pemberian TPP dimaksudkan sebagai upaya meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan PNS, telah tercapai.

Saran yang dapat disampaikan antara lain adalah :

1. Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) seyogyanya dilanjutkan. Kebijakan ini ternyata berdampak positif bagi pola pikir dan pola kerja pegawai. Tentunya dengan tetap melakukan evaluasi, perbaikan dan penyempurnaan.
2. Sekiranya komposisi pembentuk nominal TPP yang diterima seorang PNS akan berubah, saat ini 70% perilaku kerja (kehadiran) dan 30% prestasi kerja (kinerja), maka perubahannya sebaiknya secara bertahap untuk mencapai komposisi ideal (berimbang atau lebih didominasi unsur kinerja). Di 2018, penulis merekomendasikan 60% dari kehadiran dan 40% dari kinerja.
3. Perlunya pemetaan atau penelusuran minat dan bakat aparatur yang ada di lingkup Provinsi Sulawesi Tengah. Ini sebagai informasi dan bahan untuk proses penempatan/distribusi pegawai. Adanya

data ini, pegawai bisa ditempatkan sesuai minat bakatnya. Organisasi akan terisi oleh pegawai yang kompetensinya seirama dengan tugas dan fungsi organisasi. Dan aparatur juga bisa nyaman bekerja atau bisa memastikan jenis pendidikan atau keterampilan apa yang akan dikembangkannya. Keberadaan TPP tentunya akan semakin bermakna. UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Sulawesi Tengah sudah memenuhi syarat untuk melakukan itu.

4. Terkait nilai mean dari variabel kinerja menjadi yang terkecil diantara variabel lainnya memunculkan dugaan masih adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai Provinsi Sulawesi Tengah. Olehnya peneliti lain diharapkan dapat menindaklanjutinya dimasa datang.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

Augusty, Ferdinand. (2010). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Pendidikan Penelitian untuk Ilmu Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. (2017). Statistik Kepegawaian Oktober 2017.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tengah. (2017). Sulawesi Tengah Dalam Angka Tahun 2017.

Dessler, Gary. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prehalindo.

Dharma, Surya. (2004). Manajemen Kinerja :

Falsafah, Teori, dan Penerapannya. Jakarta: Progam Pascasarjana FISIP.

Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2003). "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja." Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.5, No 1, Maret, ha; 25-41

Handoko, T., Hani. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hartono. (2002). "Pengaruh Kepuasan Komunikasi Dalam Kegiatan Perusahaan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Kantor Inspeksi PT Bank RI (Persero) Denpasar". Thesis Tidak Diterbitkan. Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan roduktivitas Pegawai. Jakarta:Grasindo.

Hasibuan, SP. Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara.

Hasibuan, SP. Malayu. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara,

Malhotra, Naresh K, 2009. Riset Pemasaran : Pendekatan dan Terapan, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Malthis dan Jackson. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat

Milkovich, George and Jerry Newman. (2008). Compensation. USA: Ninth



Edition.

Mulyadi. (2008). Akuntansi Manajemen, Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat

Prawirosentono, Suyadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori Praktek. Jakarta: Raja Grafindo.

Rivai Veithzal & Jauvani Ella. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo.

Sekaran, U. (2006). Research Method For Business. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono dan Wibowo. (2002). Statistik Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2004). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV Alfabeta.

Universitas Negeri Yogyakarta. (2009). Pedoman Penulisan Tugas Akhir. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

Umar, Husein. (2002). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi dan Perluasan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Weatherly, L.A. (2003). The Value of People: The Challenges and Opportunities of Human Capital Measurement and

Reporting. Society for Human Resource Management Research Quarterly.