

PENGARUH KEBIJAKAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP) TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KOTA MANADO

Oleh

**RIS SOUISA
NIM. 090811013**

***ABSTRACT** : Based on Manado Mayor Regulation No. 05 of 2011 in the administration set to the Employee Income Supplement PNSD Regional Government within the city of Manado . Earnings improvement allowance policy is expected to boost morale within the apparatus of Manado City Government . By taking the test site Personnel Board and Regional Training Manado City , conducted research to determine the extent of the influence of policy in improving morale apparatus . This study uses quantitative methods . Sources of data / research respondents set as many as 30 employees were taken with the technique of sampling srtratifed 55 employees Personnel Board and Regional Training Manado City . Instrument and data collection techniques used questionnaires and assisted with interviewing techniques . Data analysis used statistical regression analysis and product moment correlation , processed using the computer program SPSS version 12.0 for Windows .*

The study found : (1) the regression coefficient of earnings improvement allowance policy on morale and apparatus are significant positif (2) the correlation coefficient and the coefficient of determination of income improvement allowance policy on morale is strong and apparatus signifikan. Berdasarkan research concluded that : (1) earnings improvement policy impact or a positive and significant impact on morale improved apparatus , (2) earnings improvement allowance policy makers have the power / morale significant influence on the apparatus . Based on the research results , it is suggested that the government continues the policy of the city of Manado can benefit the earnings improvement and continue to evaluate and make improvements to the weaknesses .

Keywords : policy , morale.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada bagian Penjelasan Umum menyebutkan, manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur secara menyeluruh, dengan menetapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam

dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan, serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, baik PNS Pusat maupun PNS Daerah. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri maka Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji

yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya; untuk itu Negara dan Pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada Pegawai Negeri.

Berdasarkan kebijakan kepegawaian yang diamanatkan pada UU Nomor 43 Tahun 1999 dan UU Nomor 32 Tahun 2004 tersebut, dan untuk melaksanakan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, maka pemerintah Kota Manado dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai pada beberapa tahun terakhir ini menetapkan kebijakan memberikan tunjangan perbaikan/ tambahan penghasilan pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan pemerintah Kota Manado, yang biayanya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Manado melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah. Kebijakan pemberian TPP ini ditetapkan dengan Peraturan Walikota Manado, dan yang sekarang ini berlaku ialah Peraturan Walikota Manado Nomor 05 Tahun 2011

tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Manado.

Kebijakan public memiliki sedikitnya tiga dimensi yang saling bertautan yaitu sebagai tujuan (*objective*), sebagai pilihan tindakan yang legal atau sah secara hukum (*authoritative choice*), dan sebagai hipotesis (Suharto, dalam Bridgman dan Davis. 2008). Kebijakan pemberian TPP tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Manado untuk mencapai atau meningkatkan kinerjanya. Namun dari pengamatan di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado, masih nampak fenomena yang menunjukkan semangat kerja rendah para aparatur/pegawai. terutama pada kalangan pegawai staf dan pegawai golongan bawah, sebagaimana yang diindikasikan oleh perilaku kerja yang kurang baik seperti suka bersantai-santai di saat jam kerja, kurang menghargai waktu, kurang gairah dalam melaksanakan pekerjaan, kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, sering mengeluh menghadapi tugas yang diberikan oleh atasan, sifat optimisme rendah untuk meraih prestasi atau

kemajuan, dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Uraian di atas menunjukkan bahwa di satu pihak kebijakan pemberian TPP untuk PNSD di lingkungan Pemerintah Kota Manado diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja aparatur; namun di lain pihak masih terlihat perilaku pegawai yang menunjukkan semangat kerja rendah. Permasalahan ini menarik untuk dikaji melalui penelitian, sehingga dalam penulisan skripsi ditetapkan tema/judul penelitian yaitu “Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Terhadap Semangat Kerja Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado”.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Seperti yang disebutkan dalam uraian pendahuluan di muka bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) terhadap mora kerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado. Dilihat dari tujuan penelitian tersebut, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survei yang bersifat korelasional. Winarno Surakhmad (1987) menyebutkan bahwa

pada umumnya survei merupakan cara pengumpulan data dari sejumlah unit atau individu dalam waktu bersamaan.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang merupakan obyek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu “Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan atau TPP, adalah sebagai variabel bebas (*independent variable*), dan “Semangat Kerja Aparatur” sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Variabel-variabel penelitian tersebut dibuat definisi operasional masing-masing sebagai berikut :

1. Variabel Kebijakan TPP; didefinisikan sebagai kebijakan pemerintah Kota Manado memberikan tunjangan tambahan penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Kota Manado sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Walikota Manado Nomor 05 Tahun 2011.
2. Variabel Semangat Kerja Aparatur; didefinisikan sebagai kesediaan dan kesanggupan aparatur/pegawai dalam bekerja dengan giat dan konsekuen dalam melaksanakan tugas pekerjaan atau jabatan masing-masing.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan yang akan dianalisis untuk pengujian hipotesis ialah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para informan/responden yang ditetapkan. Disamping itu juga dikumpulkan data sekunder yang berfungsi sebagai pendukung atau pelengkap data primer.

D. Instrumen dan Teknik

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner atau daftar pertanyaan; yaitu digunakan untuk pengumpulan data primer. Kuesioner disusun dalam bentuk angket berstruktur dengan menggunakan pengukuran skala ordinal atau skala bertingkat dalam 5 (lima) kategori tingkatan
2. Studi Dokumentasi; yaitu digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang telah tersedia di lokasi penelitian yaitu di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado.
3. Observasi; yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena yang berkaitan dengan variable yang diamati untuk memperoleh gambaran empirik

tentang objek penelitian. Data yang diperoleh dari teknik observasi ini akan merupakan pelengkap data kuesioner dan wawancara.

E. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dimana data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial/parametrik yang dianalisis dengan computer Program *SPSS versi 12,0 for Windows*.

- a. Analisis statistik deskriptif; yang digunakan ialah digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang variabel kebijakan TPP, dan variabel semangat kerja aparatur. Analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk table frekuensi dan persentase. Perhitungan persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f_i}{n} \times 100\%$$

- b. Analisis statistik inferensial/parametrik yang digunakan ialah analisis regresi dan korelasi sederhana:
 - 1) Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari variabel kebijakan TPP (variabel X)

terhadap variable semangat kerja aparatur (variabel Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

- 2) Analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh dari variabel kebijakan TPP (variabel X) terhadap variabel semangat kerja aparatur (variabel Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa pada umumnya aparatur/pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado menilai implementasi kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) adalah tinggi/baik dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini yaitu : kriteria PNSD penerima TPP yang ditetapkan; komponen penilaian dan tolok ukur perhitungan pemberian TPP; besaran pemberian TPP dan rasio besaran TPP untuk setiap jabatan structural dan setiap golongan pegawai; dan cara pembayarannya.

2. Semangat Kerja Aparatur

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa pada umumnya aparatur/pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado sudah dapat menunjukkan tingkat semangat kerja yang cukup tinggi atau cukup baik dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini yaitu : kesediaan dan kesanggupan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya; kesediaan dan kesanggupan untuk bekerja dengan perasaan senang, kesediaan dan kesanggupan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan perasaan antusias, kesediaan dan kesanggupan untuk bekerja dengan sikap optimis, kesediaan dan kesanggupan untuk bekerja dengan disiplin, kesediaan dan kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dorongan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, dorongan untuk mencapai kemajuan dan prestasi kerja yang tinggi.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier dan analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Manado yaitu berupa pemberian tambahan penghasilan

pegawai kepada PNSD di lingkungan pemerintah Kota Manado, mempunyai pengaruh dan korelasi positif dan signifikan terhadap semangat kerja aparatur di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado. Hal ini berarti bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Manado berupa pemberian tambahan penghasilan kepada PNSD di lingkungan pemerintah Kota Manado telah dapat meningkatkan semangat kerja aparatur di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian penelitian ini dapat membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan yaitu bahwa “Kebijakan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado”. Terbuktinya hipotesis tersebut hal itu berarti pula membuktikan kebenaran pendapat teoritis yang mendasari penelitian ini sebagaimana yang diuraikan dalam kerangka teori di atas.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan berupa pemberian tambahan penghasilan kepada PNSD di lingkungan pemerintah Kota Manado adalah

merupakan bagian dari kebijakan kompensasi atau insentif pegawai yang ditempuh oleh pemerintah Kota Manado pada beberapa tahun terakhir ini.

Secara teoritis telah dikemukakan bahwa kebijakan kompensasi ataupun insentif dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Nitisemito (1992) mengemukakan bahwa gaji yang cukup dan sistem insentif yang terarah dapat mempengaruhi atau meningkatkan semangat kerja karyawan/pegawai. Stoner dan Wankel (1996) juga mengemukakan bahwa skala gaji dan tunjangan pegawai, dan sistem insentif umumnya mempunyai pengaruh dan dampak yang besar terhadap semangat dan prestasi setiap pegawai. Dikatakan, bahwa kenaikan gaji, tunjangan, bonus dan bentuk-bentuk insentif lainnya dapat menjadi pendorong atau penggerak semangat kerja yang kuat bagi prestasi pegawai kalau dikelola secara efektif.

Dalam Teori Motivasi “Dua-Faktor” dari Herzberg (Gibson, dkk, 1998) juga menyebutkan bahwa gaji atau upah dan berbagai tunjangan lainnya merupakan salah satu faktor kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan atau *job context*) yang mempengaruhi sikap dan perilaku orang dalam organisasi. Apabila kondisi ini tidak ada dalam pekerjaan

maka akan menyebabkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*) diantara para pegawai. Oleh karena itu, sistem kompensasi (gaji, upah, tunjangan, insentif dan penghargaan lainnya) dalam organisasi dirancang dengan tujuan antara lain adalah untuk memotivasi atau mendorong semangat pegawai mencapai prestasi kerja yang tinggi (Flippo, 1999; Gibson dkk, 1996; Dessler, 1999, Handoko, 2001).

Pengaruh kompensasi/insentif terhadap semangat kerja pegawai juga dijelaskan dengan teori motivasi dari Victor Vroom, bahwa kekuatan motivasional pada diri seseorang adalah merupakan hasil perkalian dari valensi dengan pengharapan. Valensi (*valence*) atau kemauan/kenginan adalah nilai yang diharapkan berupa “hasil” yang dinikmati karena melakukan perilaku tertentu yang ditentukan; atau preferensi hasil sebagaimana yang dilihat oleh seseorang. Sedangkan pengharapan (*expectancy*) adalah berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan atau probabilitas subyektif bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu; yakni, sesuatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku; atau dengan kata lain pengharapan adalah berkenaan dengan pendapat bahwa perilaku yang ditentukan

itu akan benar-benar merealisasikan “hasil” tersebut atau diperolehnya imbalan/ganjaran yang ditawarkan (Flippo, 1999; Gibson,1999)

Hasil penelitian tentang pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan terhadap semangat kerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado, setidaknya dapat membenarkan pendapat teoritis yang dikemukakan para ahli tersebut.

Seperti telah dikemukakan di atas bahwa hasil analisis regresi linier didapat persamaan regresi linier yang menyatakan hubungan fungsional antara kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan (variable X) terhadap semangat kerja pegawai (variable Y), yaitu $\hat{Y} = 7,069 + 0,861 X$. Koefisien arah regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan fungsional/pengaruh variabel kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan terhadap semangat kerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado adalah positif dengan rasio perkembangan sebesar 1 : 0,861; artinya bahwa perubahan (peningkatan) pada kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan (peningkatan)

semangat kerja aparatur sebesar 0,861 skala. Pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan terhadap semangat kerja aparatur tersebut adalah sangat berarti atau signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengujian keberartian regresi atau uji independen dengan Uji-F dimana didapat nilai $F_{hitung} = 58,524$ berada pada taraf signifikan 0,000 (lihat hasil analisis data pada lampiran).

Pada analisis korelasi product moment juga menunjukkan bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan mempunyai korelasi dan daya determinasi/pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja aparatur pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kota Manado. Hal itu ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,822 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,676 atau 67,6%. Nilai koefisien korelasi tersebut mendekati angka maksimal koefisien korelasi (1,000) berarti bahwa korelasi variabel kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan terhadap semangat kerja aparatur adalah sangat kuat dan signifikan. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,676 atau 67,6% ini mempunyai pengertian bahwa perkembangan semangat kerja aparatur di

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado sebesar 67,6% ditentukan atau tergantung pada kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan, sedangkan sisanya sebesar 32,2% adalah ditentukan atau tergantung pada faktor-faktor lainnya yang berada di luar jangkauan penelitian ini.

Adanya hubungan fungsional atau pengaruh positif dan signifikan serta berpola linier dari kebijakan perbaikan penghasilan terhadap semangat kerja aparatur, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian ketepatan prediksi terhadap perkembangan/peningkatan yang akan terjadi pada semangat kerja aparatur (variable Y) di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado apabila nilai variabel kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan (variable X) diketahui. Pengujian ketepatan prediksi ini dapat dilakukan dengan metode interpolasi yaitu dengan memasukkan nilai variabel bebas (X) yang diketahui ke dalam persamaan regresi linier hasil analisis data (Sudjana, 1990).

Dengan metoda interpolasi tersebut, maka jika dimasukkan nilai score maksimum variabel kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan (yakni 46) ke dalam persamaan regresi, dapat

prediksi peningkatan semangat kerja aparatur Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado di masa yang akan datang dapat dihitung sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 7,069 + 0,861 (46) = 46,67$$

Hasil perhitungan uji ketepatan prediksi di atas menunjukkan bahwa apabila kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan dapat ditingkatkan sebesar nilai score maksimum variabel tersebut hasil pengamatan (46) dari kondisi yang ada sekarang, maka diharapkan semangat kerja aparatur akan bertambah atau meningkat sebesar 46,67 skala, atau apabila dihitung dalam skala ideal pengukuran variable kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan (yakni 60), akan naik sebesar 0,7778 atau 77,78%. Hasil uji ketepatan prediksi ini dapat menunjukkan bahwa semangat kerja aparatur akan dapat ditingkatkan atau dinaikkan lagi di masa depan apabila kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan yang dilaksanakan oleh pemerintah Kota Manado dalam beberapa tahun terakhir ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut serta pendapat teoritis yang mendasarinya sebagaimana telah diuraikan di atas maka dapatlah dinyatakan bahwa kebijakan tunjangan

perbaikan penghasilan yang ditempuh dan dilaksanakan oleh pemerintah Kota Manado yaitu berupa pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada PNSD di lingkungan Pemerintah Kota Manado memberikan hasil dan dampak positif terhadap peningkatan semangat kerja aparatur di daerah ini. Oleh karena itu, pemerintah kota Manado perlu mempertahankan dan terus menerus melakukan perbaikan terhadap kebijakan kompensasi atau insentif tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis regresi linier bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) mempunyai hubungan fungsional positif dan signifikan terhadap semangat kerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan perbaikan penghasilan berupa pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada PNSD Kota Manado memberikan pengaruh atau dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan semangat kerja aparatur

pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado.

2. Berdasarkan analisis korelasi product moment bahwa kebijakan perbaikan penghasilan berupa pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada PNSD Kota Manado mempunyai korelasi yang signifikan terhadap semangat kerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan kepada PNSD Kota Manado mempunyai daya penentu/pengaruh signifikan terhadap semangat kerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado. Dengan perkataan lain, meningkatnya semangat kerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Manado, pada tingkat yang dominan disebabkan atau karena pengaruh adanya kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan kepada PNSD Kota Manado.

B. Saran

Bertolak dari hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkompeten dengan kebijakan tunjangan perbaikan

penghasilan PNSD Kota Manado, yaitu sebagai berikut :

1. Pemerintah Daerah Kota Manado hendaknya dapat melanjutkan kebijakan perbaikan penghasilan berupa pemberian tambahan penghasilan kepada PNSD di lingkungan Kota Manado.
2. Pemerintah Daerah Kota Manado hendaknya mengevaluasi kelemahan-kelemahan dalam isi kebijakan dan implementasi kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan yang berlaku sekarang ini. Isi kebijakan yang perlu dievaluasi terutama adalah rasio besar TPP antara jabatan eselon II dengan eselon-eselon dibawahnya (eselon III, IV dan V) yang terlalu jauh berbeda atau sangat timpang. TPP untuk pegawai staf/pelaksana juga perlu ditingkatkan.
3. Implementasi kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan juga perlu dievaluasi karena dalam prakteknya ternyata implementasi kebijakan seringkali tidak sesuai atau tidak konsisten dengan isi atau rencana kebijakan yang sudah ditetapkan, seperti dalam hal perhitungan pembayaran, frekuensi pembayaran, dan ketepatan waktu pembayaran. TPP hendaknya dibayarkan pada

setiap bulan pada awal bulan sehingga akan lebih meningkatkan semangat kerja aparatur/pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Abdulwahab Solichin, 2009, *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler Gary, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Prenhalindo
- Danim, S, 2000, *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dunn,William,N. 2001, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, terjemahan, UGM-Press, Yogyakarta.
- Flippo B. Edwin, 1999, *Manajemen Personalialia*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gibson.L.J. dkk, 1999, *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, FE-UGM, Yogyakarta.
- Islamy,I.M. 1996, *Kebijakan Publik*, Modul UT, Karunika-UT, Jakarta.
- Kusumanegara,S., 2010, *Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*, Gava Media, Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BP-FE UGM, Yogyakarta.
- Moekijat, 1987, *Manajemen Personalialia*, Alumni, Bandung.
- Nitisemito,A., 1992, *Manajemen Kepegawaian (Sumberdaya Manusia)*, CV.Rajawali, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian P Sondang, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, B, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Sudjana, 1990, *Metoda Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Surakhmad,W., 1987, *Dasar dan Teknik Research*, Tarsito, Bandung.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Suharto, E. 2008, *Kebijakan Sosial sebagai Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta.

Wibowo, 2001, *Manajemen Kinerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Lain-Lain :

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004
Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008
tentang Perubahan Kedua Atas
Undang-Undang Nomor 32 Tahun
2004 tentang Pemerintahan
Daerah.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
Tentang Pokok-Pokok
Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
Tentang Perubahan Atas UU
Nomor 8 Tahun 1974 Tentang
Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Walikota Manado Nomor 05
Tahun 2011 Tentang Pemberian
Tambahan Penghasilan PNS
Daerah di Lingkungan Pemerintah
Kota Manado.