

EFEKTIFITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dian Suci Lestari

Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The research focused on the Effectiveness of Giving Additional Employee Income in Industry and Trade Office of Central Sulawesi Province. This study applied qualitative descriptive method with 7 informants selected on purpose. Theory applied was Gibson's Effectiveness theory consisted of some factors of effectiveness including Fulfillment of Need, Attractiveness Closeness, Group's Goal and Economic Reason. This research concluded that the Effectiveness of Giving Additional Employee Income in Industry and Trade Office of Central Sulawesi Province has not worked well. Satisfaction of Need has not been optimal. This was indicated by the assessment of work performance has not been in accordance with basic tasks and functions of works. The Additional Employee Income required responsibility. The Attractiveness Closeness has not been optimal caused by work assessment prioritized emotions, lack of work quality, also work quantity output and work time efficiency were still lacking. The Group's Goal has not been optimal. In the Human Resource Assessment, the Additional Employee Income has not been based on workload and risk of work, it also happened with the discipline assessment which it was just for filling the attendance list not full time staying at the office.

Keywords : *Effectiveness, Satisfaction of Need, Income, Province Servant*

PENDAHULUAN

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan didalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Emerson, 1996) bahwa "Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya". Efektivitas pencapaian tujuan organisasi membutuhkan pengembangan didalam organisasi seperti komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, motivasi yang tinggi dalam bekerja, pencapaian rencana kegiatan secara maksimal.

Gaji ASN di Indonesia masih jauh dari kondisi ideal termasuk di daerah pada era kekinian. Salah satu mekanisme yang disiapkan dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Sulawesi Tengah telah merupakan daerah yang mindaklanjuti

dengan adanya Peraturan Gubernur No.2 tahun 2017. Revisi Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2017 diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/ golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan.

Peningkatan besaran dasar (*basic quantity*)/nilai grade tambahan penghasilan pegawai di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun Anggaran 2018. Nilai grade berdasarkan aspek perilaku dan aspek prestasi berdasarkan sumber Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2018 Revisi Peraturan Gubernur Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil.

Peningkatan kinerja nyatanya hingga kini belum memperoleh perubahan yang sebagai dasar peningkatan nilai grade yang sampai 74% dari standar tahun 2017.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah diperoleh dua aspek permasalahan yaitu:

Pertama, Aspek perilaku kerja, pada permasalahan aspek perilaku yang di dapatkan dari nilai grade 70% (tujuh puluh perseratus), yaitu kehadiran yang terdiri atas indikator a. Tidak masuk kerja; Masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas sebab masih ada pegawai yang belum mengetahui standar yang ditetapkan dalam peraturan gubernur tentang tambahan penghasilan sehingga pegawai tidak termotivasi, b. Tidak apel pagi; Lingkungan kantor dinas perindustrian dan perdagangan belum sepenuhnya mendukung proses efektivitas penilaian kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan, misalkan dalam kedisiplinan hadir apel yang merupakan standar dalam tambahan penghasilan absensi pegawai sebagai sarana pendukung dalam keberhasilan tambahan penghasilan hanya menggunakan absensi secara manual dan c. Pulang cepat; Dinas perindustrian dan perdagangan sebagai salah satu organisasi yang menggunakan hasil produk kebijakan yaitu kebijakan tambahan penghasilan, dalam penerapannya belum sepenuhnya optimal sesuai standar peraturan gubernur tentang tambahan penghasilan.

Kedua, Aspek prestasi kerja, pada aspek prestasi kerja yang di dapatkan dari nilai grade 30% (tiga puluh perseratus) belum maksimal yaitu laporan harian TPP yang terdiri atas indikator: a. kebenaran hasil pekerjaan; hubungan komunikasi antar pimpinan dan bawahan satu dengan lainnya belum berjalan dengan baik sehingga tidak dapat memberikan informasi atau arahan kepada bawahan tentang kriteria apa saja yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk layak atau pantas mendapatkan tambahan penghasilan sehingga para pegawai belum termotivasi untuk memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, selain itu disebabkan penilaian laporan harian tidak

objektif dan banyak menyita waktu pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai tupoksinya, b. ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan; bahwa tambahan penghasilan dinilai dari segi finansial semata, tidak menganggap bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan stimulus untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Selain itu mentalitas pegawai cenderung malas dan kurang memperhatikan tugas – tugas yang di emban, sehingga tugas-tugas penting organisasi tertunda bahkan tidak dapat dilaksanakan secara efisien, efektif dan tepat waktu, dimana laporan harian pegawai yang dicapai masih belum maksimal dikarenakan laporan dibuat setiap hari, waktu penilaian harus di sesuaikan dengan waktu dari atasan langsung dan c. ketepatan penggunaan bahan/perengkapan kerja ; masih ada pegawai yang sumber daya manusia masih rendah disebabkan pegawai yang belum terampil bekerja utamanya dalam hal pengoperasian perangkat komputer dan laptop sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan lokasi penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Informan penelitian sebanyak 7 (tujuh) orang yang dipilih secara sengaja yang berasal dari berbagai jenjang kepegawaian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis Data terdiri dari Data Primer dan Data Sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi dan Wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tambahan Penghasilan Pegawai.

Efektivitas tambahan penghasilan di dinas Perindustrian dan Perdagangan ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 47 Tahun 2014

Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun Anggaran 2017 bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Kriteria pemberian tambahan penghasilan diklasifikasikan sebagai berikut: (1) PNS yang memegang jabatan struktural; (2) PNS yang memegang jabatan fungsional; (3) PNS yang melaksanakan tugas sebagai staf. Besaran tambahan penghasilan pegawai negeri sipil berdasarkan nilai grade. Perhitungan nilai TPP merupakan nilai bersih sebelum pajak yang diterima setiap PNS sebagai hasil perhitungan Nilai Grade setelah dikurangi dengan:

- a. Pemotongan aspek prestasi kerja
- b. Pemotongan aspek perilaku kerja
- c. Pemotongan cuti ; dan / atau
- d. Pemotongan hukuman disiplin.

Pemuasan Kebutuhan

Hasrat untuk mendapatkan kepuasan dan terpenuhinya kebutuhan dapat merupakan daya motivasi yang kuat dalam pembentukan kelompok. Khususnya kebutuhan akan keamanan, sosial, penghargaan dan realisasi diri beberapa karyawan dapat di puaskan dengan bergabung dalam kelompok. Tambahan Penghasilan Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah khususnya mengenai Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah belum optimal, Meski secara formal telah dilaksanakan. Sebagaimana yang dikemukakan Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi. Sulawesi Tengah, bahwa:

“Tunjangan di luar gaji dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri meningkatkan motivasi dan etos kerjanya dan Tupoksi yang kita kerjakan, kita tuangkan dalam tulisan untuk memberikan laporan kemudian yang sudah

tertulis dalam tupoksi itu yang kita kerjakan selain tugas yang diberikan oleh Pimpinan”.

Pemberian diatas merupakan penghargaan terhadap jasa-jasa, selain gaji pokok pegawai negeri yang bekerja pada instansi pemerintah. Tunjangan Kesejahteraan adalah merupakan kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja atau motivasi yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi, sebagaimana pemberian tambahan penghasilan pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi .

Pemberian tambahan penghasilan bagi PNS daerah diharapkan memberi dampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian TPP tersebut bersifat rutin diterima pegawai sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Pemberian TPP dimaksudkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan pelayanan dapat meningkatkan aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Tupoksi dimulai dari bawah di mulai dari tingkat eselon IV karena di tingkat eselon IV itu dalam sebuah organisasi merupakan pondasi operasional organisasi. Pemahaman tugas dan fungsi sangat menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi karena dalam tupoksi itu di tingkat Eselon IV itu harus memahami tugas dan fungsinya di mulai dari tingkat eselon IV adalah perencanaan kegiatan teknis yang butuh pergerakan operasional.

Pemuasan kebutuhan masih belum optimal, adanya aspek perilaku dan aspek prestasi dalam efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai. Hal ini berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok dengan tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari pegawai. Selain juga terkait serta keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dan

menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.

Kedekatan dan Daya Tarik

Interpersonal pegawai merupakan capaian pada penilaian tambahan penghasilan pegawai yang berkaitan erat dengan kedekatan tersebut. Ini dapat memperbaiki keterkaitan untuk mewujudkan kualitas sesuai organisasi. Penilaian kinerja pada tambahan penghasilan yaitu penilaian aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Pencapaian yang efisien tersebut adalah dapat meningkatkan produktifitas kerja dari organisasi. Dijelaskan Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah bahwa,:

“Apa yang dia kerjakan itu benar, sepanjang memang betul – betul dilaksanakan dan nanti di lihat dalam laporannya, semua berdasarkan peraturan. Ketepatan waktu ini pun kadang bisa tepat, kadang ada pergeseran waktu dari pada faktor lain, jadi tiga – tiga itu ada di kantor ini. Boros bekerja dan sebagainya sehingga penggunaan itu lemah, solusinya boleh kita membuat SOP agar tidak terjadi pemborosan”. (Wawancara, 06 Agustus 2018)

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan ukuran bagi seorang pegawai dalam hal kedisiplinan terhadap tambahan penghasilan. Memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Kemampuan sumber daya manusia, dapat dilihat dan pendidikan formal dan kemampuan teknis (pendidikan informal), yang dimiliki oleh pengelola suatu kebijakan. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, yang berdisiplin dan berdedikasi yang tinggi merupakan konsekuensi atas hal tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja/

Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, pasal 4 menerangkan bahwa penilaian kinerja/ prestasi kerja pegawai terdiri atas unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh seorang PNS. Penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) meliputi ; kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.
2. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja samadan kepemimpinan.

Capaian kinerja penting untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dengan meningkatkan prestasi kerja. Pengelolaan kinerja dengan manajemen kinerja yang menciptakan hubungan dan komunikasi efektif. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Kesimpulan yang dapat ditarik bahwa dari segi penilaian kedekatan daya tarik belum optimal di sebabkan penilaian kinerja yang mengendepankan emosional, kualitas pekerjaan yang masih kurang, kuantitas

pekerjaan yang di hasilkan juga masih kurang serta penggunaan waktu dalam bekerja.

Tujuan Kelompok

Tujuan kelompok, jika di pahami dengan jelas dapat merupakan alasan mengapa orang tertarik kepada kelompok. Misalnya orang mungkin mengambungkan diri dengan kelompok yang mengadakan pertemuan sesudah waktu kerja untuk mempelajari sistem pengukuran metrik.

Aspek tujuan kelompok pada tambahan penghasilan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah belum optimal. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah, pada tanggal 26 Juli Tahun 2018 bahwa:

“TP diberikan karena hasil pekerjaannya berarti memberikan motivasi diri untuk meningkatkan SDM. TP meningkatkan disiplin pegawai, di berikan TP berarti dia harus disiplin waktu, dia harus perhatikan pekerjaannya”.

Pendidikan sangat mendukung bagi pegawai untuk mampu berpikir secara lebih rasional dan kritis, sehingga akan lebih mudah dalam menyelesaikan segala persoalan yang dihadapinya. Senada yang dijelaskan oleh Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah, pada tanggal 06 Agustus 2018 adalah

“TP itu memberikan motivasi kerja, memberikan semangat kerja, semangat kerja itu meningkatkan SDM. TP meningkatkan disiplin pegawai”.

Untuk mengetahui disiplin pegawai dikaitkan dengan sumber daya manusia dimiliki dapat dilihat dari, tingkat pendidikan pegawai. Pendidikan pegawai merupakan salah satu yang dijadikan tolok ukur dalam merekrut seseorang untuk ditempatkan pada jabatan atau posisi tertentu. Diharapkan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai maka

tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

Kemampuan sumber daya manusia, dapat dilihat dengan pendidikan formal dan kemampuan teknis (pendidikan informal), yang dimiliki oleh pengelola suatu kebijakan, dalam hal ini kemampuan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai, yang berdisiplin dan berdedikasi yang tinggi. Untuk mengetahui disiplin pegawai dikaitkan dengan sumber daya manusia dimiliki dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai. Pendidikan sangat mendukung bagi pegawai untuk mampu berpikir secara lebih rasional dan kritis, sehingga akan lebih mudah dalam menyelesaikan segala persoalan yang dihadapinya. Pendidikan pegawai merupakan salah satu yang dijadikan tolok ukur dalam merekrut seseorang untuk ditempatkan pada jabatan atau posisi tertentu. Diharapkan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai maka tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan (Pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan).

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai kekuatan legal formalnya melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 yang menegaskan bahwa

kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin, Pelanggaran disiplin yang dimaksudkan dapat berupa setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Alasan Ekonomis

Pengertian Teori Gibson memenuhi untuk melihat efektivitas penilaian pada hasil kerja yang indikatornya adalah aspek perilaku dan aspek kinerja. Aspek perilaku dan aspek kinerja dalam efektivitas pemberian tambahan penghasilan pada kinerja untuk terlaksananya. Tugas keadaan tersebut merupakan pengambilan terlaksananya tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan prastisipasi aktif dari pegawai serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan.

Output dari masalah tersebut adalah hasil yang di capai oleh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah untuk melaksanakan tugas di bebankannya. Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah pada Pasal 20 ayat (2) Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 47 Tahun 2014 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun Anggaran 2017 bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Sebagaimana wawancara dengan informan Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah, pada tanggal 06 Agustus 2018, sebagai berikut:

“TPP memberikan dampak ekonomis, yaitu peningkatan kesejahteraan, tambahan

penghasilan juga menghargai prestasi kerja dan kepuasan seseorang itu relatif”.

Pemberian tambahan penghasilan tersebut didasarkan kriteria tertentu yaitu aspek prestasi kerja dan aspek perilaku kerja. Senada dengan penjelasan diatas, hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah, pada tanggal 26 Juli Tahun 2018 bahwa:

“TP berarti menambah tambahan ekonomi. Kerja bagus diberikan TP lebih dari pada yang lain. PNS datang tepat waktu diberikan TP, PNS membuat laporan pekerjaan di berikan juga TP”.

Mekanisme kerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya, diakui belum berjalan dengan baik, termasuk disiplin waktu kerja dan kurangnya telitian dalam bekerja, yang perlu diupayakan adalah bagaimana merubah perilaku dan pola pikir pegawai melalui apakah itu pelatihan atau penghargaan pada pegawai yang berprestasi, sehingga menjadi motivasi pegawai lainnya dalam meningkatkan disiplin kerja serta memahami sungguh-sungguh tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS/aparat pemerintah yang digaji dari uang rakyat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Faktor pemuasan kebutuhan belum optimal dalam pemberian tambahan penghasilan. Penilaian aspek prestasi kerja belum sesuai dengan tupoksi pekerjaan. TPP membutuhkan tanggung jawab penilaian kinerja yang mengedepankan emosional, Kualitas pekerjaan yang masih kurang, kuantitas pekerjaan yang di hasilkan juga masih kurang serta penggunaan waktu dalam bekerja. Penilaian Sumber Daya Manusia TPP belum berdasar beban kerja dan resiko pekerjaan, begitu juga dalam penilaian kedisiplinan sehingga hanya sekedar absen tidak berada di kantor full time. Prestasi kerja yaitu beban kerja belum tercapai, sehingga

tambahan penghasilan tidak menjamin keadilan sebenarnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Creswell, Jhon W. 2009. *Research Design*, Edisi ketiga Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Emerson.1996. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta; RinekaCipta.
- Gibson, dkk. 1997. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Martoyo, S. .2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Miles, M.B, Huberman,A.M, dan Saldana,J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Pendekatan Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosida Karya.
- Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat
- Rasyid, M. Ryaas, dan kawan kawan. 2002. *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*. Jakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Salusu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*.Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sondang, F. Siagian. 2008. *Landasan Teori Efektivitas Menurut Para Ahli*. Yogyakarta
- Steers, M Richard.(2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Tentang *Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang *Pemerintah Daerah*
- Peraturan Pemerintahan Nomor 58 Tahun 2005, Tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, Tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 80 Tahun 2016, Tentang *Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2014, Tentang *Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Gubernur Nomor 01 Tahun 2016, Tentang *Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2014*.
- Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2017 Revisi *Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2017, Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2018 Revisi *Peraturan Gubernur Nomor 05 Tahun 2018, Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil*.