

Peran Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja (Studi Kualitatif Pada Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah)

Cornelia Wilhelmina Katmo^{1*}, Kristian H.P Lambe², Naomi Patiung³

^{1,2,3}Magister Management, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

Katmocornelia77@gmail.com^{1*}; kristian_lambe@ukipaulus.ac.id²; naomipatiung20@gmail.com³

*Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis peran tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Pendekatan kualitatif digunakan dengan metode studi kasus, melibatkan lima informan yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP berkontribusi positif terhadap motivasi dan loyalitas pegawai, meskipun nilainya belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja. Kompetensi—meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap—terbukti berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja. Temuan mengindikasikan bahwa sinergi antara insentif finansial dan pengembangan kompetensi menjadi faktor kunci peningkatan kinerja. Strategi efektif perlu menggabungkan kebijakan insentif yang adil dan proporsional dengan program pelatihan terstruktur berbasis kebutuhan. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang menyeimbangkan aspek finansial dan pengembangan kapasitas, khususnya di daerah otonomi baru, untuk mendorong kinerja optimal dan keberhasilan pembangunan infrastruktur.

Kata kunci: tambahan penghasilan, kompetensi, kinerja pegawai, studi kualitatif, Papua Tengah

Abstract: This study aims to analyze the role of employee income supplements (TPP) and competencies in improving the performance of civil servants at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Central Papua Province. A qualitative approach was employed using a case study method, involving five purposively selected informants. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and analyzed using Miles & Huberman's interactive model. The findings reveal that TPP contributes positively to employee motivation and loyalty, although its value is not fully proportional to the workload. Competencies—including knowledge, skills, and attitudes—have a direct impact on performance quality. The results indicate that synergy between financial incentives and competency development is a key factor in enhancing performance. Effective strategies should integrate fair and proportional incentive policies with structured, needs-based training programs. This study underscores the importance of human resource management that balances financial aspects and capacity building, particularly in newly established autonomous regions, to drive optimal performance and support successful infrastructure development.

Keywords: income supplement, competency, employee performance, qualitative study, Central Papua

PENDAHULUAN

Efektivitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan elemen fundamental dalam peningkatan layanan publik dan keberhasilan pembangunan infrastruktur, terutama di daerah otonomi baru seperti Provinsi Papua Tengah. Salah satu instrumen yang digunakan pemerintah daerah untuk mendorong motivasi dan produktivitas pegawai adalah Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa sistem remunerasi berbasis kinerja memiliki dampak positif terhadap motivasi ASN, meskipun faktor motivasi intrinsik tetap menjadi pendorong utama kinerja yang berkelanjutan (Susanto et al., 2024).

Studi empiris pada Dinas PUPR Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,905 dan Adjusted R² sebesar 46,7% (Junianty & Indrawan, 2021). Namun, penelitian di Kabupaten Wajo menemukan bahwa implementasi TPP tidak optimal akibat misalignment target kinerja, subjektivitas penilaian, ketidaksesuaian jumlah TPP dengan beban kerja, serta lemahnya monitoring dan evaluasi (Pallawarukka, 2023).

Selain insentif finansial, kompetensi pegawai—meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja—terbukti memengaruhi kualitas kinerja secara signifikan. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penempatan kerja yang tepat, dan pengembangan karier berkontribusi terhadap produktivitas, sikap kerja positif, dan kepuasan kerja (Putro & Sahban, 2019; Afriana, 2021 dalam Susanto et al., 2024). Tantangan ini semakin relevan di sektor infrastruktur, mengingat data BPS menunjukkan bahwa kurang dari 10% dari lebih 8 juta pekerja konstruksi di Indonesia memiliki sertifikasi kompetensi (Afrida, 2022).

Di tingkat global, studi terbaru menegaskan bahwa insentif non-finansial—seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup—berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai sektor publik, khususnya di negara berkembang dengan keterbatasan anggaran (Rahman et al., 2023).

Tabel 1. Data dan Fakta Pendukung Penelitian

Sumber	Fakta / Data	Relevansi
Susanto et al. (2024)	Remunerasi berbasis kinerja memengaruhi motivasi ASN, tetapi	Menunjukkan perlunya kombinasi insentif

Sumber	Fakta / Data	Relevansi
	motivasi intrinsik tetap dominan	dan motivasi internal
Junianty & Indrawan (2021)	Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas PUPR Asahan ($\beta = 0,905$; Adjusted R ² = 46,7%)	Bukti empiris efektivitas insentif finansial
Pallawarukka (2023)	Hambatan implementasi TPP di Wajo: target tidak sinkron, evaluasi subjektif, jumlah tidak proporsional, kurang monitoring	Menunjukkan tantangan implementasi kebijakan
Afrida (2022)	Hanya 10% pekerja konstruksi bersertifikasi dari total 8,2 juta	Indikator kesenjangan kompetensi
Rahman et al. (2023)	Insentif non-finansial penting di negara berkembang	Menguatkan argumen perlunya strategi beyond finansial

Sumber: Dirangkum dari berbagai sumber (2025)

Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena menyoroti bahwa peningkatan kinerja ASN di daerah otonomi baru seperti Papua Tengah memerlukan pendekatan terpadu antara kebijakan insentif finansial yang adil dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Dengan mengkaji persepsi dan pengalaman pegawai terhadap TPP dan kompetensi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, kontekstual, dan berkelanjutan untuk mendukung pencapaian kinerja optimal serta keberhasilan pembangunan infrastruktur di wilayah tersebut.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai ASN

Kinerja pegawai di sektor publik diartikan sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2016, p. 67). Armstrong (2009) menekankan bahwa kinerja “tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil, tetapi juga dengan proses kerja dan perilaku” (p. 32). Robbins (2006) menguraikan bahwa faktor utama yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan insentif.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019, TPP adalah tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok, tunjangan keluarga, dan tunjangan jabatan, dengan tujuan memberikan insentif atas beban kerja, tanggung jawab, dan capaian kinerja pegawai. Permendagri Nomor 061-5449 Tahun 2019 menegaskan bahwa perhitungan TPP harus mempertimbangkan analisis jabatan dan beban kerja. Surat Edaran MenPAN RB Nomor B/409/M.SM.04.00/2022 menyatakan bahwa “pemberian TPP harus berbasis kinerja, bukan sekadar jabatan atau kehadiran” (Kementerian PANRB, 2022, p. 2).

Landasan Teoretik Motivasi

Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan pribadi memicu kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene seperti gaji dan tunjangan hanya mencegah ketidakpuasan (Herzberg, 1959). Maslow (1943) melalui Hierarki Kebutuhan menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji atau TPP merupakan prasyarat sebelum pegawai mengejar kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Vroom (1964) dalam *Expectancy Theory* menegaskan bahwa “motivasi seseorang adalah hasil dari keyakinan bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan dihargai secara adil”.

Kompetensi ASN

Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai “karakteristik mendasar dari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas atau kinerja superior dalam suatu pekerjaan atau situasi”. Kompetensi mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibagi menjadi kompetensi inti serta kompetensi teknis dan manajerial. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 69 menyatakan bahwa “pengembangan kompetensi adalah hak setiap ASN” (Republik Indonesia, 2014, p. 45).

Sintesis: TPP, Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja

Literatur menunjukkan bahwa TPP dapat menjadi pendorong motivasi eksternal yang efektif apabila diberikan secara adil, tepat waktu, dan terkait erat dengan kinerja (Hidayat et al., 2023). Namun, efeknya akan optimal jika

diimbangi dengan motivasi intrinsik dan peningkatan kompetensi pegawai (Syamsi et al., 2022). Oleh karena itu, kombinasi kebijakan insentif finansial dan program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan merupakan prasyarat bagi peningkatan kinerja ASN.

Penelitian Terdahulu

Hidayat et al. (2023) menemukan bahwa tambahan penghasilan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Syamsi et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, dan TPP secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Polewali Mandar, dengan kompetensi sebagai faktor paling dominan. Ardyan et al. (2023) membuktikan bahwa kompetensi memediasi pengaruh TPP terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Mojokerto.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan memahami secara mendalam persepsi, pengalaman, dan makna yang diberikan oleh pegawai terhadap kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan pengembangan kompetensi di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Menurut Creswell dan Poth (2018), pendekatan kualitatif cocok digunakan ketika peneliti ingin mengeksplorasi fenomena yang kompleks dan kontekstual melalui pandangan partisipan. Metode studi kasus dipilih karena memungkinkan eksplorasi fenomena dalam batasan tertentu, baik dari sisi waktu, tempat, maupun subjek penelitian (Yin, 2018).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah yang terlibat dalam penerimaan TPP dan program pengembangan kompetensi. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek secara sengaja berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian (Etikan et al., 2016). Kriteria informan meliputi: (1) pegawai yang telah menerima TPP minimal selama satu tahun, (2) pegawai yang pernah mengikuti

program pelatihan atau pengembangan kompetensi, dan (3) pegawai yang memiliki jabatan struktural maupun fungsional. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh lima informan yang terdiri dari kepala bidang, kepala seksi, dan staf teknis di berbagai divisi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah, yang berlokasi di Kabupaten Nabire, Papua Tengah. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Dinas PUPR memiliki peran strategis dalam pembangunan infrastruktur di daerah otonomi baru, sehingga kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat krusial. Proses pengumpulan data dilakukan selama tiga bulan, mulai dari Mei hingga Juli 2025. Rentang waktu ini memungkinkan peneliti untuk melakukan wawancara mendalam, observasi terbatas, dan pengumpulan dokumen pendukung secara komprehensif.

Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam (*in-depth interviews*), observasi terbatas, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali jawaban informan secara fleksibel namun tetap terarah pada topik penelitian (Moleong, 2018). Observasi dilakukan untuk mengamati perilaku kerja, interaksi antarpegawai, serta situasi kerja di lapangan. Dokumentasi meliputi pengumpulan data sekunder seperti Surat Keputusan (SK) pemberian TPP, laporan pelatihan, data absensi, dan laporan kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan untuk menyaring dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi tematik yang mempermudah peneliti dalam mengidentifikasi pola dan hubungan antar temuan. Kesimpulan ditarik secara bertahap dan diverifikasi dengan data lapangan untuk menjamin validitas temuan. Keabsahan data diuji melalui teknik *triangulasi sumber* dan *member*

check untuk memastikan kredibilitas informasi (Patton, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan

Penelitian ini melibatkan lima orang informan yang terdiri dari pejabat struktural dan staf teknis di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan pengalaman mereka menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan mengikuti program pengembangan kompetensi.

Tabel 2. Karakteristik Informan Penelitian

Kode Informan	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Bidang Kerja	Lama Bekerja di PUPR Papua Tengah
I1	Kepala Bidang Cipta Karya	S1 Teknik, M.Eg	Perencanaan & pelaksanaan infrastruktur gedung/fasilitas umum	5 tahun
I2	Kepala Bidang Perumahan	S1 Hukum	Pengelolaan kebijakan & program perumahan	4 tahun
I3	Kepala Bidang Bina Marga	S1 Teknik	Pembangunan & pemeliharaan jalan/jembatan	5 tahun
I4	Kepala Seksi Operasi & Pemeliharaan SDA	S1 Teknik, M.S	Operasional & pemeliharaan sumber daya air	4 tahun
I5	Staf Bidang SDA	SMA/Setara	Operasional & administrasi SDA	3 tahun

Sumber: Hasil wawancara (2025)

Hasil Penelitian Persepsi Pegawai terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Sebagian besar informan menganggap TPP sebagai faktor motivasi penting dalam bekerja. I1 menyatakan bahwa TPP “memberikan apresiasi atas usaha kami meskipun jumlahnya belum sepenuhnya sesuai beban kerja”. I2 menambahkan bahwa insentif ini “adalah bentuk perhatian dari instansi yang memacu saya bekerja lebih maksimal”. Namun, beberapa informan menilai bahwa ketidaksesuaian nilai TPP dengan beban kerja dapat memunculkan rasa ketidakadilan (I3).

Temuan ini mendukung teori Herzberg (1959) bahwa insentif finansial berperan sebagai hygiene factor, yang jika dikelola dengan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak cukup untuk menciptakan motivasi berkelanjutan tanpa dukungan faktor intrinsik.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Seluruh informan sepakat bahwa kompetensi teknis dan manajerial sangat memengaruhi kualitas dan efektivitas kerja. I4 menekankan bahwa “kompetensi teknis di bidang sumber daya air sangat penting untuk menjaga kelancaran sistem irigasi, bendungan, dan saluran air”. I2 yang berlatar belakang hukum menyoroti pentingnya *up-to-date* regulasi perumahan untuk mendukung kebijakan yang tepat.

Hal ini selaras dengan Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi—meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap—merupakan prediktor kinerja superior. Temuan ini juga mengonfirmasi hasil penelitian Hidayat et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN.

Sinergi TPP dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Informan menilai bahwa TPP dan kompetensi saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. I1 menegaskan bahwa “kompetensi yang baik tanpa insentif yang memadai akan menurunkan motivasi, sebaliknya insentif tanpa kompetensi tidak akan menghasilkan kinerja optimal”. I5 juga menambahkan bahwa kedua faktor tersebut “penting untuk meningkatkan motivasi dan hasil kerja saya”.

Temuan ini sejalan dengan konsep *total reward* (Armstrong, 2009) yang menggabungkan imbalan finansial dan non-finansial untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Pendekatan ini terbukti relevan di Dinas PUPR Papua Tengah, di mana kebijakan insentif perlu diintegrasikan dengan program pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

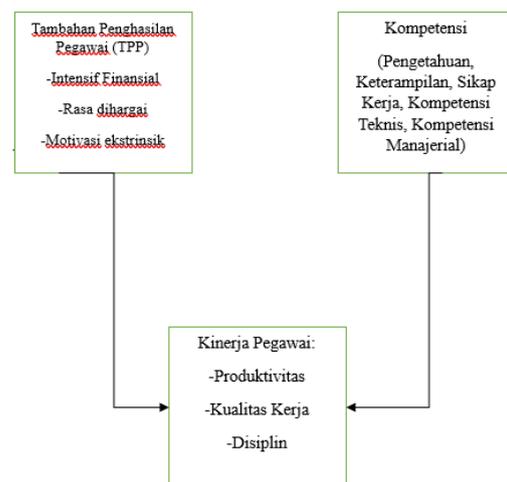
1. **TPP memiliki dampak positif terhadap motivasi dan loyalitas pegawai**, tetapi perlu penyesuaian agar proporsional dengan beban dan tanggung jawab kerja. Ketidakmerataan

dalam pemberian TPP berpotensi menurunkan motivasi, sejalan dengan temuan Pallawarukka (2023) yang menyoroti permasalahan implementasi TPP di instansi daerah lain.

2. **Kompetensi merupakan faktor kunci dalam peningkatan kualitas kinerja**, baik melalui pelatihan teknis, pembelajaran di tempat kerja, maupun pendidikan lanjutan. Tingkat kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai standar, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis.
3. **Sinergi antara TPP dan kompetensi menghasilkan kinerja optimal**. Kombinasi insentif finansial dan kompetensi yang memadai menciptakan motivasi yang berkelanjutan sekaligus kemampuan teknis untuk mewujudkan target kinerja. Strategi ini sangat relevan diterapkan di daerah otonomi baru seperti Papua Tengah, di mana tantangan pembangunan memerlukan pegawai yang termotivasi dan kompeten.

Model Konseptual Hubungan TPP, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis tematik, hubungan antara variabel yang diteliti dapat divisualisasikan dalam **Gambar 1** di bawah ini.



Gambar 1. Model Konseptual Sinergi TPP dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Penjelasan Model

1. **TPP sebagai Pendorong Motivasi Eksternal**
TPP memberikan dukungan finansial yang

memicu motivasi kerja dan loyalitas pegawai. Wawancara menunjukkan bahwa TPP membuat pegawai merasa dihargai (I1, I2), namun nilai dan pemerataan pemberian TPP sangat memengaruhi efektivitasnya.

2. **Kompetensi sebagai Peningkat Kapabilitas Kinerja**

Kompetensi teknis dan manajerial memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang tinggi. Kompetensi ini diperoleh melalui pelatihan, pengalaman lapangan, dan pembelajaran mandiri. Informan I4 menekankan pentingnya penguasaan teknis di bidang sumber daya air, sedangkan I2 menyoroti kompetensi regulasi di bidang perumahan.

3. **Sinergi TPP dan Kompetensi**

Hubungan TPP dan kompetensi bersifat saling melengkapi. TPP meningkatkan motivasi bekerja, sedangkan kompetensi memastikan kemampuan melaksanakan tugas secara efektif. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja optimal yang ditandai oleh peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan disiplin pegawai.

4. **Implikasi Manajerial**

Model ini menegaskan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan kebijakan insentif finansial dengan program pengembangan kompetensi. Pendekatan ini konsisten dengan konsep *total reward* (Armstrong, 2009), di mana penghargaan finansial dan non-finansial dipadukan untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja ASN di Dinas PUPR Provinsi Papua Tengah. Hasil temuan menunjukkan bahwa TPP berperan positif dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, walaupun nilai dan distribusinya belum sepenuhnya proporsional dengan beban kerja yang ada. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi kebijakan TPP agar selaras dengan tujuan awalnya sebagai insentif berbasis kinerja.

Kompetensi pegawai, baik teknis maupun manajerial, terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas dan kualitas kerja. Pegawai dengan kompetensi yang memadai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, memenuhi

standar, dan beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa pengembangan kompetensi harus menjadi fokus strategis dalam manajemen SDM, khususnya pada instansi dengan peran strategis seperti Dinas PUPR.

Sinergi antara TPP dan kompetensi menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal. TPP memberikan motivasi eksternal, sementara kompetensi memastikan kemampuan teknis dan manajerial yang diperlukan untuk menghasilkan output kerja yang berkualitas. Kedua faktor ini saling melengkapi dan memerlukan pengelolaan yang terintegrasi.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan mengonfirmasi relevansi konsep *total reward* dalam konteks daerah otonomi baru. Secara praktis, temuan ini memberikan masukan bagi pemerintah daerah untuk mengombinasikan kebijakan insentif finansial dengan program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan jabatan.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang relatif sedikit, sehingga temuan bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasi untuk seluruh instansi pemerintah. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan tidak memungkinkan pengukuran kuantitatif atas pengaruh TPP dan kompetensi terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan jumlah responden yang lebih besar, serta membandingkan beberapa instansi di daerah berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, S. (2022). Pengembangan kompetensi tenaga kerja konstruksi di Indonesia. *Jurnal Perencanaan dan Pengembangan Wilayah*, 7(2), 145–156. <https://jurnal.pusbindiklatren.bappenas.go.id/lib/jisdep/article/view/291>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page.
- Arduyan, E., Putra, Y., & Setiawan, A. (2023). The mediating role of competence in the effect of income supplement on employee

- performance. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 21(2), 134–148.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Halik, J. B., Lintang, J., & Patandean, E. H. B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Halik, J. B., & Nurlia, N. (2024). THE INFLUENCE OF LECTURER COMPETENCE ON THE QUALITY OF EDUCATION IN THE MANAGEMENT DEPARTMENT OF UKIP MAKASSAR. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(01), 138–147. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.V15i1.326>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Hidayat, R., Abduh, T., & Manne, A. A. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 313–320.
- Junianty, R., & Indrawan, F. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Asahan. *Indonesian Journal of Management and Entrepreneurial Applications*, 3(2), 45–56. <https://journal.ysmk.or.id/index.php/IJMEA/article/view/382>
- Karangan, M., Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Program Kompetensi dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Keselamatan Kerja di PT . Vale Indonesia Tbk. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 248–260. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/1031>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). Surat Edaran Nomor B/409/M.SM.04.00/2022 tentang pemberian TPP berbasis kinerja. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, 20(1), 138–147. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mendaun, N. K., Lambe, K. H. P., & Malissa, M. (2025). Peran Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 116–124. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/997>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Pallawarukka, Y. (2023). Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Kabupaten Wajo. *Jurnal Publik*, 9(1), 33–45. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/911>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan

- Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 6. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior* (12th ed.). Prentice Hall.
- Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe, K. H. P. (2025). Improving Ship Crew Job Satisfaction: The Role of Work Environment and Career Development. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1304–1315. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.665>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Susanto, R., Prasetyo, D., & Lestari, H. (2024). Performance-related pay and intrinsic motivation among Indonesian civil servants. *Journal of Public Sector Management*, 39(2), 211–227. <https://doi.org/10.1108/JPSM-03-2024-0045>
- Syamsi, M., Hidayat, N., & Usman, S. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin, dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 8(1), 45–55.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199–218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>