

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN BUPATI BOGOR NOMOR 6 TAHUN 2018 TENTANG TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

POLICY IMPLEMENTATION REGULATION OF BOGOR REGENT NUMBER 6 OF 2018 CONCERNING ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME

Mimin Suminar¹, Rita Rahmawati^{2*}, Ade Heryati³

^{1,2,3}Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1 Bogor 16720

*Korespondensi: Rita Rahmawati. Email: rita.rahmawati@unida.ac.id

ABSTRACT

This research is interesting to study considering that it has only been implemented for more than two years and not many have studied this policy in depth. Therefore, researchers are interested in researching this policy to analyze the implementation of the Additional Employee Income policy in the field whether it is going well or not. The method used in this research uses a descriptive analysis method with a total sample of 52 employees as respondents, with data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, and documentation. Then the data were analyzed using the Weight Mean Score (WMS). The results of this study indicate that the value of the implementation of the policy regarding Additional Employee Income is 4.08, the value of this value is interpreted in the good category. This value is by the results of interviews and observations in the field that the respondent feels the benefits of this policy directly to himself and other employees so that he has the enthusiasm to comply with and implement the policy rules issued by this Regent. Suggestions from the results of this study are that the government in making a policy must pay attention to the content of the policy, especially the benefits of the policy that can be felt directly by the object of the policy and improve the character of leadership by superiors so that the policy context can be implemented properly.

Key words: Regulation; Income; Regional Government

ABSTRAK

Penelitian ini menarik untuk dikaji mengingat baru diimplementasikan dua tahun lebih dan belum banyak yang meneliti secara mendalam tentang kebijakan ini. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti kebijakan ini dengan tujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di lapangan apakah berjalan dengan baik atau tidak.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan jumlah sampel sebanyak 52 pegawai sebagai responden, dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, penyebaran angket, dan dokumentasi. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan Weight Mean Score (WMS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besaran nilai implementasi kebijakan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bernilai sebesar 4,08, besaran nilai ini ditafsirkan dalam kategori baik. nilai ini sesuai dengan hasil wawancara dan observasi di lapangan bahwa responden merasakan manfaat kebijakan ini secara langsung kepada dirinya dan pegawai lain, sehingga memiliki semangat dalam mematuhi dan melaksanakan aturan kebijakan yang dikeluarkan oleh Bupati ini. Saran dari hasil penelitian ini yaitu pemerintah dalam membuat sebuah kebijakan harus memperhatikan isi kebijakan khususnya manfaat dari kebijakan yang bisa dirasakan langsung oleh objek kebijakan dan meningkatkan karakter kepemimpinan oleh atasan sehingga konteks kebijakan bisa terlaksana dengan baik.

Kata kunci: Peraturan; Penghasilan; Pemerintah Daerah.

PENDAHULUAN

Salah satu kebijakan baru Pemerintah untuk mensejahterakan Pegawai Negeri Sipil berupa Tunjangan Kinerja Pegawai yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pemerintah terhadap Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan hasil evaluasi jabatan dengan menerapkan prinsip-prinsip adil, objektif, transparan, dan konsisten. (Kepala Badan Kepegawaian Negara, 2011)

Sebagai konsekuensi dari otonomi daerah yang ditetapkannya di dalam Undang-undang (UU) Nomor 32 tahun 2004, yang dirubah menjadi Undang-undang (UU) No. 23 tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah, dimana Pemerintah Daerah diberi kemandirian dan kewenangan yang luas oleh Pemerintah pusat untuk mengatur rumah tangganya daerahnya sendiri dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah, termasuk fungsi pelayanan publik menuju *good governance*. (Pemerintah Pusat, 2014)

Dalam upaya menuju *good governance* tersebut, pemerintah daerah mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pelayanan kepada masyarakat dan kesejahteraan PNS dan CPNS, maka diberikanlah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada PNS dan CPNS berlandaskan beban kerja di Pemerintah Kabupaten Bogor.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan apa saja pembayaran tambahan dari pendapatan gaji/sah yaitu salahsatu bentuk kompensasi tidak langsung diberikan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja

merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Untuk tertib administrasi dan hasil guna pemberian tambahan penghasilan sebagaimana tersebut di atas, perlu mengatur kriteria dan tata cara pemberian tambahan penghasilan PNS dan CPNS berlandaskan beban pekerjaan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor, maka Bupati Bogor mengeluarkan Peraturan Bupati Bogor No. 06 tahun 2018 mengenai Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dialndaskan beban pekerjaan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Sumber Daya Aparatur Negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan prima pada masyarakat dengan profesional, jujur, adil serta merata dalam menyelenggarakan tugas-tugas negara, pembangunan dan pemerintahan yang berdasarkan sikap setia & taat pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Peranan dan Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia dirasa semakin *urgen* untuk melaksanakan pembangunan dan pemerintahan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, adil, makmur, demokratis dan bermoral tinggi. (Indonesia, 1974)

Maka dari itu, pelaksanaan pemerintahan dibutuhkan SDM yang senantiasa mampu untuk menyelenggarakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan secara berhasilguna dan berdayaguna.

Dijelaskan dalam Undang-Undang (UU) No. 5 tahun 2014 mengenai Pegawai Negeri Sipil di bagian menimbang dalam huruf a menyatakan bahwasanya dalam rangka melaksanakan cita-cita bangsa serta mewujudkan tujuan negara yang juga termaktub dalam pembukaan UUD (Undang-Undang Dasar) Negara Republik Indonesia tahun 1945, perlu dibangun Pegawai Negeri Sipil yang memiliki profesionalitas, integritas, bebas dan netral dari intervensi politik, bersih dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme, serta bisa menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; serta di dalam point huruf c dikemukakan bahwa demi melaksanakan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dijadikan bagian dari reformasi birokrasi, diperlukan untuk menetapkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai profesi yang berkewajiban mengembangkan dan mengelola dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Maksud dan tujuan Pemerintah memberikan TPP kepada para Pegawai Negeri Sipil adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan TPP, pendapatan pegawai bertambah, kesejahteraan meningkat, sehingga pegawai bisa lebih disiplin dan meningkatkan pelayanan public serta terciptanya *Good Governance*. Dengan kata lain TPP diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Sebelum adanya Peraturan Bupati Bogor nomor 6 tahun 2018 mengenai TPP (Pemberian Tambahan Penghasilan) PNS/CPNS, belum ada tunjangan-tunjangan lain untuk PNS/CPNS, sehingga Kinerja PNS dalam hal pelayanan publik belum maksimal. Hal ini bisa dilihat dari disiplin kerja pegawai rendah, banyak pungutan liar dalam pelayanan perizinan dan non perizinan serta penyalahgunaan wewenang jabatan dan anggaran daerah. (Bupati Bogor, 2018)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, dengan pengambilan jumlah sampel menggunakan gugus bertahap, sehingga didapatkan sampel sebanyak 52 pegawai sebagai responden, dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, penyebaran angket, dan dokumentasi. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan *Weight Mean Score* (WMS). (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Implementasi Kebijakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga dimensi yaitu terdiri dari dimensi Isi Kebijakan di dalamnya terdapat lima indikator, dan dimensi Konteks Kebijakan di dalamnya terdiri enam indikator. Sehingga total satu variabel ini terdapat dua dimensi yang didalamnya terdapat 11 indikator. Adapaun hasil dari kuesioner yang disebar untuk Dimensi ini bisa dilihat tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Data Responden Tentang Dimensi Isi Kebijakan
n=52 Responden

Nilai (x)	Frekuensi (F)					f(x)				
	I1	I2	I3	I4	I5	I1	I2	I3	I4	I5
5	41	32	28	33	23	205	160	140	165	115
4	7	13	18	13	18	28	52	72	52	72

Nilai (x)	Frekuensi (F)					f(x)				
	I1	I2	I3	I4	I5	I1	I2	I3	I4	I5
3	3	5	5	5	8	9	15	15	15	24
2	0	1	1	0	3	0	2	2	0	6
1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0
Jml	52					243	230	229	233	217
	$\sum f(x)/n$					4,67	4,42	4,4	4,48	4,17
Rataan Dimensi Isi Kebijakan								4,43		

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Keterangan:

I1 : Terdapat manfaat dari kebijakan TPP

I2 : Kebijakan TPP berpengaruh terhadap perubahan perilaku pegawai sesuai dengan harapan dari kebijakan tersebut

I3 : Kedudukan pembuat kebijakan TPP mempengaruhi kinerja PNS

I4 : Pelaksanaan kebijakan TPP disertai dengan indikator kinerja

I5 : Kebijakan TPP mampu menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa untuk variabel Implementasi Kebijakan dimensi isi kebijakan memiliki nilai dari interval 1-5 yaitu rata-rata 4,43 dengan penafsiran sangat baik, termasuk lima indikator lain menunjukkan penafsiran kategori sangat baik karena memiliki nilai diatas 4,20. Ini terbukti berdasarkan hasil wawancara dilapangan bahwa informan menganggap kebijakan Bupati yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 dari perspektif isi kebijakan memiliki manfaat dan pengaruh cukup signifikan pada wajah kinerja PNS di Kabupaten Bogor khususnya di Kecamatan Ciawi dan Caringin. Maka dari itu, dari hasil kuesioner perindikator bisa dilihat nilai yang paling besar dari semua indikator dimensi isi kebijakan terdapat pada manfaat dari kebijakan TPP dengan nilai sebesar 4,67 dengan penafsiran pada kategori sangat baik.

Berdasarkan wawancara dan observasi responden atau informan mengatakan bahwa manfaat kebijakan

TPP yang paling dirasakan memang dari segi pendapatan pegawai secara materi, sehingga manfaat yang dirasakan oleh pegawai adalah manfaat materi, kemudian manfaat untuk lembaga merasakan betul bagaimana *performance* organisasi semakin meningkat, dan anggapan pegawai menganggur di jam kerja sedikit demi sedikit berkurang dan dalam setahun kebijakan ini berlaku, monitoring dan evaluasi pegawai lebih mudah dinilai. Sehingga lembaga bisa mencapai tujuan lebih efektif lagi.

Perilaku pegawai yang lebih baik seperti kedisiplinan semakin meningkat, perilaku menganggur di jam kerja juga semakin berkurang karena harus mengisi Laporan Harian Kerja. Namun kekurangannya dalam penilaian indikator kerja masih sederhana dan parsial yaitu dari kehadiran, adapun evaluasi dan monitoring dalam *output* kerja per pegawai masih kurang, karena pegawai dalam mengisi laporan harian berbentuk deskripsi atau narasi sehingga sulit untuk diidentifikasi secara masal dan diklasifikasi dalam kinerjanya.

Apabila dilihat perspektif kualitas sumberdaya pegawai dalam penerapan TPP ini belum tentu meningkat, karena kualitas sumberdaya manusia terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi salahsatunya adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Sehingga dari hasil analisis data menunjukkan kualitas sumberdaya manusia meningkat akibat dari kebijakan ini bernilai 4,17 walaupun masih dalam kategori penafsiran baik, berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa ada peningkatan kualitas

sumberdaya manusia dalam perspektif pekerjaan sebagai salahsatu contoh pekerjaan apapun pegawai tidak akan terlewatkan, diperintahkan atas pekerjaan atau beban pekerjaan yang ada pada pimpinan pegawai bisa melaksanakannya.

Tabel 2
Hasil Analisis Data Responden Tentang Dimensi Konteks Kebijakan
n=52 Responden

Nilai (x)	Frekuensi (F)						f(x)					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I1	I2	I3	I4	I5	I6
5	9	16	6	8	33	33	45	80	30	40	165	165
4	19	23	19	13	9	17	76	92	76	52	36	68
3	13	6	19	16	8	1	39	18	57	48	24	3
2	5	3	5	10	2	1	10	6	10	20	4	2
1	6	4	3	5	0	0	6	4	3	5	0	0
Jml	52						176	200	17	16	229	238
$\Sigma f(x)/n$							3,3	3,8	3,4	3,17	4,4	4,58
Rataan Dimensi Konteks Kebijakan									3,79			

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Keterangan:

- I1 : Kebijakan pemotongan TPP sangat tergantung dari pemegang kekuasaan
- I2 : Kepentingan sosial (kemanusiaan) mempengaruhi kebijakan pemberian TPP
- I3 : Besarnya TPP dipengaruhi oleh keterlibatan rekan kerja (strategi aktor yang terlibat)
- I4 : Pemberian TPP sangat dipengaruhi oleh Karakteristik pimpinan (atasan langsung)
- I5 : Pemberian TPP dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 (Kepatuhan)
- I6 : Implementasi Kebijakan TPP merupakan wujud dari daya tanggap Pemerintah Daerah terhadap kinerja pegawai

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa Dimensi Konteks Kebijakan dari semua indikator memiliki nilai rata-rata sebesar 3,79 dengan penafsiran dalam kategori **baik**. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan mengenai kebijakan pemotongan TPP yang sangat

bergantung dari pemegang kekuasaan dengan nilai sebesar 3,38 dengan penafsiran cukup baik. dari salahsatu informan mengatakan kebijakan pemotongan dilakukan oleh pemegang kekuasaan dalam hal ini Bupati dan bidang kepegawaian pemerintah dilakukan berdasarkan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Kemudian mengenai indikator kepentingan sosial (kemanusiaan) apakah mempengaruhi kebijakan pemberian TPP, indikator ini memiliki nilai sebesar 3,85 dengan penafsiran kategori baik. berdasarkan hasil wawancara memang diawal bagi pegawai yang kesulitan dalam laporan harian masih diberi toleransi, termasuk bagi yang berkebutuhan khusus, terkadang yang sakit juga dibantu untuk diisi Laporan hariannya. Namun untuk sekarang ini bagi yang sehat dan masuk kerja tidak ada alasan untuk lupa atau tidak bisa mengisi laporan kinerja harian, karena kebijakan ini sudah lama dilaksanakan.

Kemudian untuk indikator Besarnya TPP dipengaruhi oleh keterlibatan rekan kerja (strategi aktor yang terlibat) dan Pemberian TPP sangat

dipengaruhi oleh Karakteristik pimpinan (atasan langsung) memang tidak dipengaruhi hal itu secara signifikan, karena itu sudah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018. Karena memang PNS sangat menaati aturan apapun dari Pemerintah bisa terlihat dari hasil kuesionernya terbesar dari Indikator Kepatuhan yaitu sebesar 4,4 dengan penafsiran dalam kategori sangat baik termasuk implementasi kebijakan ini merupakan respon (daya tanggap) pemerintah untuk mengapresiasi dan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberika tambahan penghasilan pegawai, sehingga pegawai lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik, maka ketika kinerjanya meningkat pelayananpun berjalan dengan lancar.

Tabel 3
Hasil Analisis Data Responden
Tentang Variabel Implementasi
Kebijakan Tambahan Penghasilan
Pegawai

N o	Dime nsi	Rataan Perdim ensi	Indikat or	Rataan Perindi kator
1	Isi Kebija kan	4,43	Manfaat Kebijak an	4,67
			Perubah an Perilaku Pegawa i	4,42
			Kedudu kan Kebijak an	4,4
			Pelaksa naan Kebijak an	4,48
2	Konte	3,79	Kualitas Sumber Daya Manusia	4,17
			Peran	3,38

N o	Dime nsi	Rataan Perdim ensi	Indikat or	Rataan Perindi kator
	ks Kebija kan		Kekuas aan dalam Kebijak an Kepenti ngan sosial dalam kebijaka n strategi aktor yang terlibat	3,85
			Karakter istik pimpina n	3,38
			Kepatuh an	3,17
			Daya Tangga p	4,40
			Total Rataan	4,08
			Rataan terbesar	4,67
Rataan terkecil	3,17			

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa rata-rata dari nilai keseluruhan dengan interval penilaian antara 1-5 untuk variabel Implementasi Kebijakan sebesar 4,08 dengan penafsiran baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi dan wawancara kepada responden pegawai bahwa implementasi kebijakan TPP berjalan dan terlaksana dengan baik karena penerapan TPP ini sudah satu tahun lebih terlaksana, dan program ini terasa langsung oleh para pegawai PNS. Sehingga bisa meningkatkan taraf hidup PNS dengan harapan adanya kebijakan ini bisa meningkatkan kinerja pegawai. Dari tabel di atas juga bisa dilihat terdapat nilai paling besar dari semua indikator adalah manfaat kebijakan dari

TPP yaitu sebesar 4,67. Kemudian dari tabel di atas juga terdapat nilai terkecil yaitu kualitas sumberdaya manusia dengan besaran 3,17 karena memang berdasarkan faktual di lapangan bahwa dengan adanya kebijakan TPP ini belum begitu mempengaruhi secara signifikan pada kualitas sumberdaya manusia, karena pegawai belum memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Implementasi Kebijakan TPP memiliki nilai sebesar 4,08 dengan penafsiran baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi dan wawancara bahwa implementasi kebijakan TPP berjalan dan terlaksana dengan baik karena penerapan TPP ini sudah satu tahun lebih terlaksana, dan program ini terasa langsung oleh para pegawai PNS. Sehingga bisa meningkatkan taraf hidup PNS dengan harapan adanya kebijakan ini bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa implementasi kebijakan TPP di Kabupaten Bogor yang berstudi kasus di Kantor Kecamatan Ciawi dan Caringin menemukan satu hal menarik dari segi teori implementasi kebijakan dalam dimensi isi kebijakan nilai rataannya lebih besar daripada nilai konteks kebijakan. Ini menandakan bahwa suatu kebijakan yang diimplementasikan, sebagai penerima atau objek kebijakan lebih dominan melihat apa isi kebijakan tersebut lebih rinci lagi adalah apa manfaat langsung dan positif yang dirasakan oleh objek kebijakan. Ketika objek kebijakan dalam hal ini pegawai merasakan manfaatnya, maka secara otomatis pegawai mau melaksanakan kebijakan tersebut dengan sebaik-baiknya. Artinya setiap kebijakan yang akan dibuat harus bisa menyentuh langsung kepada penerima manfaat

kebijakan. Apabila manfaat itu tidak dirasakan bahkan berakibat negative maka pasti kebijakan tersebut tidak akan terimplementasikan dengan baik.

Pemerintah Daerah dalam pembuatan kebijakan harus dipertahankan dalam fokus untuk menitik tekankan pada isi atau manfaat kebijakan yang bisa dirasakan oleh objek atau penerima kebijakan sehingga kebijakan bisa berjalan dengan efektif, namun bukan berarti konteks kebijakan tidak penting, konteks kebijakan menjadi penting juga sebagai bentuk komprehensivitas dalam sebuah kebijakan walaupun memang dari segi konteks kebijakan tidak dirasakan secara langsung namun juga memiliki pengaruh dalam keberjalanan implementasi kebijakan.

SARAN

1. Memperkuat karakteristik kepemimpinan dari atasan karena berdasarkan hasil penelitian memiliki nilai terkecil walaupun masih dalam kategori cukup. Maka dari itu, atasan harus lebih banyak mengambil peran dalam mengimplementasikan suatu kebijakan bisa dengan pengawasan yang lebih intensi dengan pendekatan human relation.
2. Lebih meminimalisir lagi kesalahan dalam bekerja karena dari hasil penelitian nilai kesalahan kerja memiliki nilai terkecil walaupun masih dalam kategori cukup baik. salah satunya dengan penggunaan teknologi dan informasi yang terintegrasi dan mulai mempersiapkan regenerasi yang mempunyai semangat dan etos kerja yang tinggi, karena dari data yang ada, rata-rata pegawai sudah memiliki masa kerja yang lama. Sehingga dibutuhkan tenaga yang baru dan segar sehingga bisa meningkatkan performa kinerja organisasi. Karena tenaga muda ini

memiliki kelebihan dalam hal penggunaan teknologi dan informasi serta memiliki daya kreativitas dan inovasi cukup tinggi dan tentu dengan bimbingan yang lebih tua yang memiliki banyak pengalaman.

3. Mempertegas kepada Pegawai yang tidak berkinerja dengan baik dengan hukuman yang berlaku menurut aturan yang ada dan untuk meminimalisir pelanggaran perlunya pengawasan kepada pegawai bahwa isian LKHP sesuai dengan yang dikerjakan melalui kelembagaan khusus yang mengawasi setiap kinerja pegawai dengan mengoptimalkan teknologi, seperti ketika mengisi LKHP, pegawai harus mengupload berkas hasil kerjanya ataupun dalam bentuk Dokumentasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bupati Bogor. *Pemberian Tambahan Penghasilan PNS/CPNS.* , Pub. L. No. 6 (2018).
- Indonesia, R. *Pokok-pokok Kepegawaian.* , Pub. L. No. 8 (1974).
- Kepala Badan Kepegawaian Negara. *Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pemerintah terhadap Pegawai Negeri Sipil.* , (2011).
- Pemerintah Pusat. *Pemerintah Daerah.* , Pub. L. No. 23 (2014).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Wibawa, S. (1994). *Evaluasi Kebijakan Publik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.