

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PEGAWAI
DI BKPSDM KABUPATEN FAKFAK PROVINSI PAPUA BARAT**

Dhea Rohmawati

NPP. 29.1866

Asdaf Kabupaten Fakfak, Provinsi Papua Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: dhearohmawati20@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *One of the steps to realize good governance is that quality human resources are needed. The existence of bureaucratic reform is aimed at creating an apparatus that is reliable, clean and free from the practice of Corruption, Collusion and Nepotism (KKN), honest, fair, transparent and responsible in every task of providing services to the community. There are many things to increase employee motivation at work, one of which is providing Additional Employee Income (TPP). Purpose:* *The purpose of this study was to determine and analyze the effectiveness of providing additional employee income in increasing employee motivation at the BKPSDM Fakfak Regency. Result:* *Provision of Additional Employee Income (TPP) at the BKPSDM, Fakfak Regency, West Papua Province has been given, but there are still employees who lack discipline. Sometimes there is a delay in giving TPP which affects the discipline and motivation of employees. Method:* *while this research is a descriptive qualitative research with an inductive approach. The theory used in this research is Effectiveness Theory (Sedarmayanti 2012) which is divided into 6 indicators of effectiveness assessment, namely: Quality Criteria, Productivity Criteria, Efficiency Criteria, Satisfaction Criteria, Adaptability Criteria and Development Criteria. Conclusion:* *The results of this study indicate that the effectiveness of providing Additional Employee Income (TPP) at BKPSDM Fakfak Regency has not been effective. Efforts have been made to improve the problem, namely that the leader becomes a role model for employees and can motivate employees to be aware of their duties as public servants, provide space, facilities and opportunities for employees to provide advice and evaluate performance to the government. Regarding the existence of employees who feel they have gaps and shortcomings in their work and cannot compete with other employees. And maximize the attendance system and daily performance records, even though they are still using a manual system.*

Keywords: *Effectiveness, Additional Employee Income (TPP), Motivation*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Salah satu langkah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya reformasi birokrasi ditujukan untuk menciptakan aparatur yang handal, bersih dan bebas dari praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), jujur, adil, transparan serta bertanggung jawab dalam setiap menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ada banyak hal untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, salah satunya yaitu memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). **Tujuan:** Adapun penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Efektivitas (Sedarmayanti 2012) yang terbagi dalam 6 indikator penilaian efektivitas, yaitu : Kriteria Kualitas, Kriteria Produktivitas, Kriteria Efisiensi, Kriteria Kepuasan, Kriteria Kemampuan Beradaptasi dan Kriteria Pengembangan. **Hasil/Temuan:** Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat sudah diberikan, namun masih ada saja pegawai yang kurang disiplin. Terkadang terjadi keterlambatan dalam pemberian TPP yang berpengaruh terhadap kedisiplinan dan motivasi pegawai. **Kesimpulan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kabupaten Fakfak pelaksanaannya belum efektif. Upaya yang telah dilakukan dalam memperbaiki kendala yaitu pimpinan menjadi contoh tauladan untuk pegawai serta dapat memotivasi pegawai agar sadar akan tugasnya sebagai pelayan masyarakat, memberikan ruang, sarana dan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran serta evaluasi kinerja terhadap pemerintah. Terkait adanya pegawai yang merasa memiliki kesenjangan dan kekurangan dalam bekerja dan tidak dapat bersaing dengan pegawai yang lain. Dan memaksimalkan sistem daftar hadir dan catatan capaian kinerja harian walaupun masih menggunakan sistem manual.

Kata Kunci: Efektivitas, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi menjadi langkah pemerintah untuk mewujudkan suatu tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance*. Salah satu langkah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya reformasi birokrasi ditujukan untuk menciptakan aparatur yang handal, bersih dan bebas dari praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), jujur, adil, transparan serta bertanggung jawab dalam setiap menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Memaksimalkan sumber daya manusia berguna untuk mendukung pembangunan dan juga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya sumber daya manusia yang ada pada saat ini belum mampu mengolah sumber daya alam secara maksimal. Padahal sumber daya manusia yang terarah dan terencana dengan baik akan mampu mengefisienkan sumber daya alam. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan jika pekerjaan yang ditunjukkan oleh pegawai memiliki hasil yang baik. Tercapainya tujuan organisasi berkaitan erat dengan hasil kerja yang dilakukan pegawai. Dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pegawai membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Motivasi ini sangat dibutuhkan agar dalam melakukan pekerjaannya pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja.

Menurut Husaini Usman (2013 : 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan(need), keinginan(wish), dorongan(desire) atau implus. Motivasi adalah sebuah alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dengan melibatkan motivasi, maka akan mendorong seseorang agar berusaha semaksimal mungkin melakukan yang terbaik untuk mencapai keinginannya. Motivasi juga dibutuhkan seorang pegawai dalam bekerja, sehingga memiliki hasrat yang tinggi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Ada banyak hal untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, salah satunya yaitu memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini harus memenuhi asas keadilan dan memiliki tujuan sebagai penggerak untuk para pegawai agar meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya, sehingga berpengaruh pada hasil kerja menjadi lebih efektif dan juga dapat meningkatkan prestasi pegawai.

Kebijakan pemerintah dalam memberikan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menjelaskan bahwa pelaksanaan pemerintah pada masing-masing daerah memiliki hak protokoler dan hak keuangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 1 Ayat(2) menyatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 101 Ayat (4) selain gaji sebagaimana dimaksud pada Pasal 101 Ayat(1) PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Sedangkan hak keuangan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 berupa gaji pokok dan tunjangan untuk kesejahteraan pegawai. Pemerintah daerah memiliki kebijakan dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan juga menciptakan efektivitas organisasi.

Kesejahteraan Pegawai berkaitan dengan pemberian kompensasi, penggajian dan tunjangan. Tunjangan kinerja ini berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja ini diberikan berdasarkan capaian kerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan suatu imbalan atau balas jasa atas kinerja pegawai berupa tambahan penghasilan yang bertujuan agar motivasi pegawai dalam bekerja dapat meningkat. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 dimana Pegawai Negeri Sipil diberikan tambahan penghasilan oleh pemerintah daerah berlandaskan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pemerintah Daerah Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat merupakan salah satu daerah yang telah melaksanakan program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Fakfak di atur dalam Peraturan Bupati Fakfak Nomor 17 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Fakfak Pasal 1 Ayat(32) menegaskan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan selain gaji, tunjangan jabatan fungsional dan struktural yang diberikan kepada PNS dan CPNS dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Pemerintah Daerah Kabupaten Fakfak memberikan tambahan gaji yang berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) agar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Fakfak dapat meningkatkan kinerja, disiplin, motivasi, kualitas pelayanan dan kesejahteraan pegawai.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan Peraturan Bupati Fakfak terbaru mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yaitu Peraturan Bupati Fakfak Nomor 17 Tahun 2021 Pasal 7 menyebutkan bahwa besaran TPP diberikan berdasarkan kriteria: prestasi kerja, beban kerja, kondisi kerja, tempat bertugas, kelangkaan profesi dan pertimbangan obyektif lainnya. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini diberikan tujuannya untuk memberikan kesejahteraan kepada pegawai sehingga meningkatkan motivasi untuk menghasilkan disiplin kerja dan kualitas kinerja. Akan tetapi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat sudah diberikan, namun masih ada saja pegawai yang kurang disiplin. Terkadang terjadi keterlambatan dalam pemberian TPP yang berpengaruh terhadap kedisiplinan dan motivasi pegawai. Harus adanya evaluasi mengenai hal ini, agar tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk menyejahterakan pegawai dapat tercapai setiap bulannya dan diharapkan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berjalan dengan lancar dan efektif.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian terdahulu terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Meriana Madjid (2016) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. Metode penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali jika tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja terus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Dian Suci Lestari (2018) dengan judul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. Metode penelitian yang digunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor perumusan kebutuhan belum optimal dalam pemberian tambahan penghasilan. Penilaian aspek prestasi kerja belum sesuai dengan tupoksi pekerjaan. TPP membutuhkan tanggung Jawab kinerja yang mengedepankan emosional, Kualitas pekerjaan yang masih kurang, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan juga masih kurang serta penggunaan waktu dalam bekerja. Penilaian Sumber Daya Manusia TPP belum berdasarkan beban kerja dan resiko pekerjaan, begitu juga dalam penilaian kedisiplinan sehingga hanya seekedar absen tidak berada dikantor full time. Prestasi kerja yaitu beban kerja belum tercapai, sehingga tambahan penghasilan tidak menjamin keadilan sebenarnya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dimana perbedaan pada penelitian yaitupada fokus penelitian dimana pada penelitian sebelumnya oleh Meriana berfokus pada Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sedangkan pada penelitian ini berfokus pada Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai. Pada penelitian Dian perbedaannya adalah penelitian sebelumnya berfokus pada Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sedangkan pada penelitian ini berfokus pada Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan mengenai Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan pendekatan induktif. Selain itu penulis menggunakan pengumpulan data informasi menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Data yang terkumpul penulis analisis dengan mereduksi data kemudian menyajikan data dan yang terakhir penarikan kesimpulan. Adapun analisisnya menggunakan teori Sedarmayanti (2012:261) dengan mengukur kriteria efektivitas yaitu kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efesiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi, kriteria perkembangan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat dalam menganalisis efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak ini peneliti menggunakan teori Efektivitas dari Sedarmayanti (2012:261) yang terdiri dari 6 (enam) indikator dan setiap indikator memiliki sub indikator. Berikut adalah hasil analisis dari setiap indikator tersebut :

3.1 Kriteria Kualitas

1. Mendekati aspek kesempurnaan

Di BKPSDM Kabupaten Fakfak terkait dengan kriteria kualitas khususnya mendekati aspek kesempurnaan dengan adanya program pemberian tambahan penghasilan pegawai ini dapat dinilai efektif.

2. Kualitas tinggi yang harus dicapai

BKPSDM Kabupaten Fakfak pada penilaian kualitas tinggi yang harus dicapai sudah berjalan dengan efektif.

3. Kebutuhan terpenuhi

Kebutuhan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia yang tidak dapat ditunda jika kebutuhan terpenuhi maka kehidupan berjalan dengan layak. Kesejahteraan pegawai adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh lingkungan organisasi. BKPSDM Kabupaten Fakfak melaksanakan program tambahan penghasilan pegawai guna meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Peneliti melakukan wawancara yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dan data-data terkait program pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam memberikan kesejahteraan kepada pegawai. Dalam hal ini peneliti

Dari pernyataan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa program tambahan penghasilan pegawai pada indikator kriteria kualitas sudah berjalan dengan efektif. Dapat dilihat dari respon positif para pegawai terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai ini.

3.2 Kriteria Produktivitas

Sedarmayanti (2012:261) menyebutkan bahwa kriteria produktivitas ini merupakan pencapaian pemerintah terhadap tingkat keluhan pegawai dalam bekerja di lingkungan organisasi. Tingkat keluhan ini dapat diartikan dengan hubungan sosial antara pegawai di lingkungan kerja. Maksud dari penilaian kriteria produktivitas ini untuk menilai tingkat keluhan pegawai terhadap penghasilan yang didapatkan, juga untuk mengetahui hubungan kerja antar pegawai dalam kondisi tertentu yang mempengaruhi program kerja.

1. Tingkat keluhan yang diperoleh

Dalam pelaksanaan wawancara, peneliti mewawancarai informan untuk menjadi data primer dalam menganalisis bagaimana pelaksanaan program tambahan penghasilan pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak. Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan pegawai dalam bekerja. Wawancara ini dilakukan sesuai dengan pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Fakfak. Berdasarkan hasil wawancara serta pengamatan peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan program tambahan penghasilan pegawai oleh BKPSDM Kabupaten Fakfak melaksanakan indikator kriteria produktivitas dengan sub indikator tingkat keluhan yang diperoleh belum dapat terlaksana dengan efektif. Sehingga peneliti memahami bahwa kriteria produktivitas dalam penilaian efektifitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat dinilai belum efektif. Namun yang paling penting adalah melaksanakan program dengan berlandaskan hukum yang berlaku.

2. Mencerminkan antara masukan (input) dan keluaran (output)

Hasil dari produktivitas ini merupakan cerminan antara masukan dan keluaran. Dimana yang menjadi subjek masukannya yaitu program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan keluaran atau hasilnya adalah kinerja pegawai. Sehingga adanya program ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak namun pada pelaksanaannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

tidak sebanding dengan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sudah berjalan sesuai prosedur tetapi belum terlaksana dengan maksimal sehingga belum mampu mewujudkan harapan pegawai untuk mendapatkan angka TPP yang tinggi.

3.3 Kriteria Efisiensi

Menurut Sedarmayanti (2012:261) Kriteria Efisiensi adalah penilaian dalam perubahan kompetensi pegawai serta dukungan organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Efisiensi ini dimana memanfaatkan serta memaksimalkan sumber daya yang ada dalam meningkatkan produktivitas. Pada indikator kriteria efisiensi terdapat sub indikator yaitu :

1. Pemanfaatan biaya/waktu

Pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas sangatlah penting. Dengan mengedepankan efisiensi waktu untuk manajemen diri menghilangkan sikap menunda-nunda dan menumpuk tugas.

kriteria efisiensi pemberian tambahan penghasilan pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak ini belum terlaksana dengan baik oleh pegawai. Indikator efisiensi belum terlaksana dengan baik yaitu pegawai kurang mengembangkan kompetensi diri dikarenakan belum adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi..

3.4 Kriteria Kepuasan

Menurut Sedarmayanti (2012:261) menyatakan bahwa kriteria kepuasan adalah tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai dalam kegiatan sehari-hari, serta peningkatan kedisiplinan pegawai.

1. Pemenuhan Kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan yang dimiliki setiap orang memiliki tingkatan yang berbeda-beda salah satunya dapat dipengaruhi oleh agama, keadaan alam atau peradaban. Kebutuhan ini bersifat relatif, selalu berubah dan tidak terbatas. Pemenuhan kebutuhan dapat berupa barang, jasa dan sesuatu yang berwujud atau tidak. Salah satu cara pemerintah untuk pemenuhan kebutuhan pegawai dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai.

2. Daftar hadir dan disiplin waktu

Disiplin merupakan rasa taat, patuh terhadap perintah dan bertanggung jawab pada keputusan, peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan. Terwujudnya daftar hadir dengan baik merupakan salah satu tanda disiplin waktu pegawai. Sistem daftar hadir ini digunakan untuk mencatat kehadiran para pegawai sehingga penting untuk menentukan hasil kerja yang berpengaruh terhadap tambahan penghasilan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terkait adanya program tambahan penghasilan pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak dengan indikator kriteria kepuasan dan sub indikator pemenuhan kebutuhan dari daftar hadir dan disiplin waktu dapat ditarik kesimpulan bahwa sudah dapat dinilai efektif.

3.5 Kriteria Kemampuan Beradaptasi

Menurut Sedarmayanti (2012:261) menyatakan bahwa kriteria kemampuan beradaptasi ini yaitu kemampuan pegawai dalam menyesuaikan keadaan dilapangan pada saat bekerja. Sikap mudah beradaptasi dengan lingkungan baru serta menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada dalam pekerjaan harus pegawai miliki.

1. Perubahan eksternal dan internal

Perubahan eksternal adalah perubahan yang berhubungan dengan faktor-faktor eksternal seperti hubungan antar pegawai, kerja sama tim dalam bekerja. Sedangkan perubahan internal adalah perubahan yang berhubungan dengan kepercayaan diri pegawai, kemampuan kerja pegawai dan motivasi pegawai. Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan dampak pada segi hubungan antar pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak juga dari segi persaingan sejak adanya program ini semakin meningkat.

2. Menyesuaikan dengan perubahan yang ada

Perubahan terjadi karena adanya kemajuan teknologi dalam sistem kinerja pegawai sedangkan saat ini belum mampu menyesuaikan dengan perubahan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terkait adanya program tambahan penghasilan pegawai dengan kriteria kemampuan beradaptasi di BKPSDM Kabupaten Fakfak belum terlaksana dengan efektif. Dapat ditandai dengan belum adanya pembaharuan sistem menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

3.6 Kriteria Pengembangan

Menurut Sedarmayanti (2012:261) Kriteria pengembangan ini adalah dimana kemampuan pegawai untuk mengembangkan potensi hingga bakat dalam bekerja. Pegawai harus mampu mengembangkan potensi dirinya salah satunya dengan mampu bertahan di bawah tekanan dengan kekuatan yang pegawai miliki untuk mendapatkan program pendidikan dan pelatihan. Investasi pegawai merupakan langkah-langkah yang diambil oleh organisasi dalam meningkatkan mutu dan kualitas pegawai di masa yang akan datang. Umumnya hal yang dilakukan adalah mengadakan pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu maupun kelompok. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terkait adanya program tambahan penghasilan pegawai dengan kriteria pengembangan di BKPSDM Kabupaten Fakfak belum terlaksana dengan efektif.

3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Kendala BKPSDM Kabupaten Fakfak Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai yaitu kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja melayani masyarakat, pegawai merasa memiliki kekurangan dalam bekerja tidak dapat melebihi pegawai lainnya yang memiliki kinerja yang lebih baik dari pegawai lain dimana pemerintah belum mampu memberikan sarana prasarana serta fasilitas pengembangan potensi pegawai. Pengembangan potensi pegawai berpengaruh karena pegawai perlu untuk memahami serta mengaplikasikan kemajuan teknologi dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan efektivitas program tambahan penghasilan pegawai dengan memberikan motivasi pada kinerja pegawai dan yang terakhir pengisian daftar hadir dan laporan capaian kinerja harian yang masih menggunakan sistem manual.

IV. KESIMPULAN

Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak berdasarkan teori Efektivitas Sedarmayanti (2012:261) terdapat 6 indikator yaitu kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi dan kriteria pengembangan. Berdasarkan indikator teori di atas dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka indikator yang belum maksimal adalah kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria beradaptasi dan kriteria pengembangan dikarenakan tingkat keluhan yang tinggi, pegawai yang kurang mengembangkan kompetensi, kurangnya kemampuan beradaptasi dan belum meratanya program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Hasil dari analisis penelitian

bahwa tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai di BKPSDM Kabupaten Fakfak belum berjalan dengan efektif.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini hanya terbatas pada periode waktu tertentu dan terbatas hanya di di BKPSDM Kabupaten Fakfak, Provinsi Papua Barat.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan periode waktu yang lebih panjang, dan dapat menambahkan beberapa kabupaten/kota untuk dijadikan sampel sehingga penelitian akan lebih valid.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat beserta jajarannya serta staff yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)
- Hasibuan, S.P Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)
- <https://eprints.uny.ac.id/23989/5/5.%20BAB%20III.pdf>
- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=EFEKTIVITAS+PEMBERIAN+TAMBAHAN+PENGHASILAN+PEGAWAI&btnG
- Ivancevich dan Donnely, Gibson, *Organisasi Dan Manajemen, Prilaku Struktur Proses* (Jakarta: Erlangga, 1997)
- Lestari Dian, Suci.2018. *Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah*. Vol. 6.
- Madjid, Meriana.2016. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali*. Vol. 4.
- Mahmudi, *Analisis Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, 2010)
- Mardiasmo, *Perpajakan Edisi Terbaru* (Yogyakarta: Andi, 2017)
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta,CV, 2016)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013)
- Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Bupati Fakfak Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Fakfak
- Sedarmayanti, *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya* (Bandung: Refika Aditama, 2012)
- Siagian, P. Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan* (Bumi Aksara, 2013)
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Winarsih, Atik Septi dan Ratminto, Manajemen Pelayanan (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012)

