

**PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAU (TPP) TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN III DI BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN
BARAT**

Joanna Agustina Sihombing

NPP. 30.0888

Asdaf Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusi Sektor Publik
Email: joannagustinasihombing@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Hj, Neni Alyani, SE, M.Pd

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): TPP is given with the aim of encouraging civil servants to improve performance, discipline and welfare as government employees. This research was motivated by the fact that there are still violations of discipline and performance that are indicators of TPP granting. **Purpose:** This study aims to find out how the provision of Additional Employee Income (TPP) on the performance of Group III Civil Servants in the Human Resources Development Agency of West Kalimantan Province and what obstacles and efforts are made in overcoming these problems. **Method:** The research method used is qualitative research, with descriptive methods and inductive approaches. As for data collection techniques using interviews, observation and documentation. Then for data analysis techniques, the author uses data collection, data reduction, data presentation and conclusions. **Result:** The results showed that the provision of TPP for the performance of class III civil servants in BPSDM West Kalimantan Province has gone well, even though there are still employees who commit disciplinary and performance violations. **Conclusion:** The conclusion of this study is that the provision of TPP can be said to be in accordance with performance theory according to John Miner in Sudarmanto (2009: 12) with the fulfillment of dimensions of quality, quantity, use of time in work and cooperation with others. The inhibiting factors are lack of discipline and honesty and lack of commitment to the work of group III civil servants. The efforts made by BPSDM West Kalimantan Province are to carry out strict supervision and sanctions and provide motivational encouragement to class III civil servants. **Keywords:** Additional Employee Income, Performance, Employee

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): TPP diberikan dengan tujuan mendorong PNS untuk meningkatkan kinerja, disiplin dan kesejahteraan sebagai pegawai

pemerintahan. Penelitian ini dilatarbelakangi karena masih adanya pelanggaran kedisiplinan dan kinerja yang menjadi indikator pemberian TPP. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat serta apa saja hambatan dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan tersebut. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian untuk Teknik analisis data penulis menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian TPP terhadap kinerja PNS golongan III di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat telah berjalan baik, walaupun masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan dan kinerja. **Kesimpulan:** Kesimpulan penelitian ini bahwa pemberian TPP sudah dapat dikatakan sesuai dengan teori kinerja menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:12) dengan terpenuhinya dimensi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama dengan orang lain. Adapun faktor penghambatnya yaitu kurangnya kedisiplinan dan kejujuran serta kurangnya komitmen kerja PNS golongan III. Adapun upaya yang dilakukan BPSDM Provinsi Kalimantan Barat yaitu melakukan pengawasan dan sanksi tegas serta memberikan dorongan motivasi kepada PNS golongan III.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja, Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat salah satu pemerintahan daerah yang peduli dan memperhatikan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, hal tersebut terlihat dari banyaknya upaya yang dilakukan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat untuk mensejahterakan Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 22 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah Tambahan Penghasilan yang diberikan kepada Pegawai ASN dan CPNS dalam rangka meningkatkan disiplin, motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 22 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (2), besaran TPP salah satunya didasarkan pada disiplin dan kinerja pegawai. Namun, pemberian TPP berbasis kinerja masih belum terlihat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, masih terdapat pegawai yang belum memanfaatkan waktunya dengan baik dan masih terdapat keterbatasan sumber daya manusia yang kurang kompeten dalam hal ini membahas PNS golongan III. Padahal

PNS golongan III merupakan penata dalam organisasi yang kehadirannya bukan hanya sebagai pelaksana, tetapi juga seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk menjamin suatu proses dan hasil kerja tingkatan pengatur. Dengan banyaknya PNS golongan III yang belum maksimal maka akan berpengaruh terhadap target kinerja yang akan dicapai. Seharusnya pemberian TPP diberikan kepada PNS yang memiliki kriteria yang telah ditetapkan agar bisa mencetak PNS yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan alasan tersebut penting kiranya untuk melakukan penelitian tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan III Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat. Pemberian TPP berbasis kinerja masih belum terlihat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, masih terdapat pegawai yang belum memanfaatkan waktunya dengan baik dan masih terdapat keterbatasan sumber daya manusia yang kurang kompeten. Keterlambatan jam masuk kerja serta ketidakhadiran (absen) pada jam kerja juga masih dialami oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks Tambahan Penghasilan Pegawai. Penelitian pertama oleh Dian Suci Lestari (2018) dengan judul *Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah*. Penelitian deskriptif kualitatif ini menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan belum sepenuhnya memenuhi faktor pemuasan kebutuhan. Penilaian aspek prestasi kerja belum sesuai dengan tupoksi pekerjaan. Penelitian selanjutnya oleh Apriani, Mangasing dan Kurnia (2020) dengan judul *Kinerja Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)*. Penelitian deskriptif kualitatif ini menunjukkan bahwa responsibilitas dan akuntabilitas para pegawai belum berjalan maksimal dalam rangka peningkatan kinerja dalam pemberian TPP disebabkan oleh kedisiplinan para pegawai belum berjalan dengan baik dan pencapaian target yang masih belum memenuhi ketentuan yang ditetapkan. Penelitian terakhir oleh Dwi Afriya (2020) dengan judul *Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun*. Penelitian kualitatif ini menunjukkan bahwa sistem pemberian tambahan penghasilan belum sepenuhnya berbasis kinerja yang menggunakan prinsip sistem merit.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mengenai pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat John Miner dalam Sudarmanto (2009:12) yang menyatakan bahwa terdapat empat dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat, mengetahui hambatan dan upaya mengatasi hambatan tersebut.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan jenis data primer dan sekunder. Adapun informan penelitian terdiri dari Kepala BPSDM Provinsi Kalimantan Barat, Sekretaris BPSDM Provinsi Kalimantan Barat, Kasubbag Umum dan Aparatur BPSDM Provinsi Kalimantan Barat, Kasubbag Rencana Kerja, Keuangan dan Aset BPSDM Provinsi Kalimantan Barat dan Pegawai Negeri Sipil Golongan III BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. Data-data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan teknik berupa observasi, wawancara dan dokumentasi Adapun analisisnya menggunakan pendapat dari John Miner dalam Sudarmanto (2009:12) yang menyatakan bahwa terdapat empat dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain. Untuk menganalisis teori tersebut digunakan teknik analisis data oleh Miles dan Huberman yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat menggunakan pendapat dari John Miner dalam Sudarmanto (2009:12) yang menyatakan bahwa terdapat empat dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Analisis Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat diterapkan mulai bulan Januari 2021 lewat Peraturan Gubernur Nomor 22 Tahun 2021 pada Pasal 26. Penetapan besaran TPP didasarkan pada kemampuan keuangan daerah Provinsi Kalimantan Barat dan sistem pemberian TPP dilakukan dengan melihat penginputan pada aplikasi *e-activity* sebagai alat ukur pemberian TPP yang didasarkan pada beban kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya bagi Pegawai Negeri Sipil. Pemberian TPP terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil golongan III dapat dilihat dengan menggunakan teori kinerja John Minner dalam Sudarmanto (2009:12) melalui beberapa dimensi dan didukung indikator-indikator terkait yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain

a) Kualitas

Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja pegawai dinilai dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Namun, Pegawai Negeri Sipil golongan III di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat lulusan Pasca Sarjana (Strata 2) sebanyak 6 orang, lulusan Sarjana (Strata 1) sebanyak 23 orang, lulusan Sarjana Terapan (D-IV) sebanyak 3 orang, lulusan Diploma III sebanyak 1 orang dan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 6 orang, dimana PNS golongan III yang sudah mendekati usia pensiun yaitu usia 58 tahun cenderung sulit untuk mempelajari hal baru terkhusus menguasai teknologi seperti komputer. kualitas kinerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat masih belum maksimal dan masih terdapat beberapa sumber daya manusia (SDM) yang kurang memiliki kesadaran dan komitmen dalam bekerja, sehingga masih ditemukan beberapa pegawai yang belum kompeten terutama dalam penguasaan teknologi, akan tetapi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat tidak hanya berdiam diri, BPSDM Kalimantan Barat telah melakukan upaya terhadap peningkatan kualitas kinerja PNS, dengan cara memberikan dorongan motivasi agar bekerja dengan maksimal, salah satunya dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

b) Kuantitas

Salah satu pengukuran pemberian TPP yaitu penilaian aktivitas kerja pada aplikasi *e-activity* yang dihitung berdasarkan pelaksanaan tugas dan/atau penilaian dari atasan langsung terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang

dipimpinnya. Untuk menerima TPP seorang PNS wajib menyelesaikan beban kerja yang kemudian akan diinput pada aplikasi *e-activity*. Sehingga dengan adanya TPP, PNS mampu menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang diberikan. Pernyataan ini diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 58 ayat (1) yang menyebutkan salah satu alat ukur pemberian TPP yaitu berdasarkan beban kerja pegawai. Kemudian, hal ini juga diperkuat dengan adanya Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Barat pada Pasal 16 yang menyatakan bahwa perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan aktivitas kerja dan disiplin kerja. Presentase penilaian berdasarkan aktivitas kerja adalah sebanyak 70% (tujuh puluh persen) dari besaran TPP yang diterima, yang dihitung berdasarkan pelaksanaan tugas melalui penginputan *e-activity*. Penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya TPP mendorong PNS golongan III untuk menyelesaikan pekerjaan atau beban kerja karena hasil kerjanya akan dipertanggungjawabkan langsung kepada atasan lewat aplikasi *e-activity* sebagai salah satu dasar pemberian TPP. Sehingga para PNS golongan III akan bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

- c) **Penggunaan Waktu Kerja** Bentuk dari penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat kehadiran, keterlambatan dan waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang. Penggunaan waktu dalam kerja diartikan sebagai suatu kedisiplinan pegawai. Pegawai yang kesadaran disiplin tinggi akan sebanding dengan kinerja yang dihasilkan. Karena pegawai yang mampu menggunakan waktu kerja dengan baik akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran TPP mampu memberikan dampak positif terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Pernyataan ini diperkuat dengan pendapat menurut Fahmi (2017: 64) yang menjelaskan bahwa Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik dalam bentuk finansal maupun non finansial untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja. Semenjak diberlakukan pemberian TPP dengan merekam kehadiran melalui mesin presensi elektronik yang langsung terinput di *e-activity* kondisi kedisiplinan PNS golongan III mengalami peningkatan. Tingkat kedisiplinan semenjak adanya pemberian TPP ini memang sudah lebih baik dari pada sebelum adanya TPP akan tetapi masih didapati pegawai yang terlambat pada saat jam kerja dan pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan terhadap pegawai dan sanksi yang diberikan berupa sanksi lisan saja. Adapun sanksi pemotongan TPP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 yang menyatakan bahwa PNS yang melanggar jam kerja akan dikenakan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran, namun pada pelaksanaannya aturan tersebut belum sepenuhnya berlaku, belum adanya peraturan pemotongan TPP untuk pegawai yang mangkir pada saat jam kerja dan tidak melakukan tugasnya dengan baik

d) Kerja Sama Antar Pegawai

Hubungan komunikasi dan kerja sama yang kuat antar pegawai dengan adanya pemberian TPP akan meningkatkan kinerja dapat dikaitkan dengan pendapat menurut Hasibuan (2017:121) yang menyatakan salah satu tujuan dari pemberian kompensasi kepada pegawai yaitu terciptanya ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama yang formal antara atasan dengan bawahan atau pegawai. Pegawai harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sementara atasan berkewajiban membayar kompensasi/tunjangan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Hal ini juga diperkuat dari pendapat John Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) yang menyatakan bahwa salah satu indikator kinerja adalah kerja sama dengan pihak lain.

1.2. Faktor Penghambat dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat

1. Kurangnya Kedisiplinan dan Kejujuran

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat memiliki hambatan dalam kurangnya sikap disiplin kerja dengan masih ditemukannya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan kurangnya kejujuran dalam pengisian *e-activity* yang dimiliki pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat.

2. Kurangnya Komitmen Kerja yang dimiliki Pegawai

Kompeten yang dimiliki pegawai di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat masih kurang, dan juga kesadaran atau komitmen kerja yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil golongan III BPSDM Provinsi Kalimantan Barat masih kurang karena masih ditemukan pegawai-pegawai yang sudah berumur atau mulai mendekati masa pensiun yang belum bisa menguasai dan menggunakan teknologi yang ada. Belum maksimalnya kompetensi dan kurangnya komitmen atau kesadaran ASN dalam bekerja inilah yang menjadi sebuah hambatan dalam Pemberian Tambahan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat.

1.3. Upaya Mengatasi Hambatan dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat

1. Melakukan Pengawasan dan Memberikan Sanksi yang Tegas Sesuai Aturan yang Berlaku

Pimpinan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat memperhatikan kinerja setiap pegawai dengan melakukan pengawasan penuh dan memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggar, sanksi bagi PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan juga BPSDM Provinsi Kalimantan Barat melakukan pemotongan TPP terhadap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 22 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dikarenakan pimpinan memiliki tanggung jawab terhadap kinerja pegawai yang merupakan indikator penilaian dari dasar pemberian TPP.

2. Memberikan Dorongan Motivasi Kepada Pegawai

Pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat peduli dan selalu mendorong pegawai akan peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai BPSDM Provinsi Kalimantan Barat dan berupaya agar pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Hal ini merupakan bentuk upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat dalam mengatasi hambatan yang ada.

1.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat diterapkan mulai bulan Januari 2021 lewat Peraturan Gubernur Nomor 22 Tahun 2021 pada Pasal 26. Penetapan besaran TPP didasarkan pada kemampuan keuangan daerah Provinsi Kalimantan Barat dan sistem pemberian TPP dilakukan dengan melihat penginputan pada aplikasi *e-activity* sebagai alat ukur pemberian TPP yang didasarkan pada beban kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan/atau pertimbangan objektif lainnya bagi Pegawai Negeri Sipil. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sangat mempengaruhi disiplin, motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat sudah dapat dikatakan sesuai dengan teori Kinerja menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009: 12). Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya dimensi-dimensi yang ada, antara lain kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama dengan orang lain. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil golongan III menunjukkan hasil yang baik. Namun, masih terdapat Pegawai Negeri Sipil golongan

III yang kinerjanya belum maksimal. Pemotongan besaran TPP telah diberlakukan sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 22 Tahun 2021 bagi Pegawai Negeri Sipil golongan III yang melanggar kedisiplinan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian Ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lokus yang telah ditetapkan sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan Teori Kinerja menurut Sudarmanto (2009:12).

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa mengenai Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja PNS Golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, dan seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, S. H., Mangasing, N., & Kurnia, I. (2020). Kinerja Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp). *Katalogis*, 8(1), 90–100.
- Dwi Afriya. (2020). Sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja di lingkungan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sarolangun. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 1(4).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lestari, D. S. (2018). Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 6(7), 17–23.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 22 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.