

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA  
PALANGKA RAYA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Refa Salsabila  
NPP. 30.0932

*Asdaf Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah*  
*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*  
*Email: [30.0932@praja.ipdn.ac.id](mailto:30.0932@praja.ipdn.ac.id)*  
Pembimbing Skripsi: Prof.Dr.Tjahya Supriatna, SU

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *The quality and good performance of a Civil Servant plays an important role in the delivery of Public Services. Therefore, it is necessary to have qualified work productivity and in accordance with their fields and expertise so that work motivation and moral and material support from the government are needed. One form of support from the government in increasing motivation for Civil Servants is in the form of Additional Employee Income or commonly called as TPP, which aims to improve the welfare of Civil Servants to be consistent in discipline and improving the quality of work.* **Purpose:** *The purpose of this research is to find out and analyze and describe how the effectiveness of providing Additional Employee Income (TPP) in increasing the motivation of Civil Servants at the Personnel and Human Resources Development Agency of Palangka Raya City, Central Kalimantan Province.* **Result:** *The theory of effectiveness according to Sedarmayanti (2012: 216) is divided into 6 dimensions of effectiveness assessment, namely Quality Criteria, Productivity Criteria, Efficiency Criteria, Satisfaction Criteria, Adaptability Criteria, and Development Criteria. The results of the 6 dimensions used in this research are there 2 dimensions that have not been effective, namely the efficiency dimension and the self-development dimension.* **Method:** *This research uses a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data and information collection using observation techniques, semi-structured interviews, and documentation. Data analysis techniques using reduction techniques, display techniques, and conclusion drawing.* **Conclusion:** *The obstacle is that there are still Civil Servants who are less motivated to work, lack of understanding of the importance of developing their potential, and lack of skill in using the SIDAN and SISKAs applications. The efforts made are to motivate civil servants through leaders and their ranks as role models, support facilities and opportunities for employees to develop their potential, and provide employee development on the use of information technology.*

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

## ABSTRAK

**Permasalahan/LatarBelakang (GAP):** Kualitas dan kinerja yang baik dari seorang Pegawai Negeri Sipil sangatlah berperan penting dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik. Oleh karena itu diperlukan produktivitas kerja yang handal dan sesuai dengan bidang serta keahliannya sehingga dibutuhkan motivasi kerja dan dukungan secara moril maupun materiil dari pemerintah. Adapun salah satu bentuk dukungan dari pemerintah dalam meningkatkan motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil ialah berupa Tambahan Penghasilan Pegawai atau yang biasa disingkat TPP bertujuan meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil agar konsisten dalam disiplin dan peningkatan kualitas kerja. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan bagaimana efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dan informasi menggunakan teknik observasi, wawancara semi struktur, dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan teknik reduksi, teknik display, dan penarikan kesimpulan. Teori efektifitas menurut Sedarmayanti(2012:216) terbagi dalam 6 dimensi penilaian efektivitas yaitu Kriteria Kualitas, Kriteria Produktivitas, Kriteria Efiseinsi, Kriteria Kepuasan, Kriteria Kemampuan Beradaptasi, dan Kriteria Pengembangan. **Hasil/Temuan:** Teori efektifitas menurut Sedarmayanti(2012:216) terbagi dalam 6 dimensi penilaian efektivitas yaitu Kriteria Kualitas, Kriteria Produktivitas, Kriteria Efiseinsi, Kriteria Kepuasan, Kriteria Kemampuan Beradaptasi, dan Kriteria Pengembangan. Hasil dari 6 dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdapat 2 dimensi yang belum efektif yaitu dimensi efisiensi dan dimensi pengembangan diri. **Kesimpulan:** Kendalanya ialah masih didapati Pegawai Negeri Sipil yang kurang termotivasi dalam bekerja, kurangnya pemahaman pegawai tentang pentingnya mengembangkan potensi diri, dan kurang terampil dalam menggunakan aplikasi SIDAN dan SISKA. Upaya yang dilakukan ialah berupaya memotivasi Pegawai Negeri Sipil melalui pimpinan dan jajarannya sebagai contoh teladan, menunjang fasilitas serta kesempatan pegawai dalam mengembangkan potensi diri, serta memberikan pengembangan pegawai terhadap penggunaan teknologi informasi.

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada masa reformasi Indonesia dari tahun 1998 hingga sekarang, Pelayanan Publik sangat berperan penting dalam jalannya roda pemerintahan di Republik Indonesia maupun dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, menurut Undang-Undang Pelayanan Publik Nomor 25 Tahun 2009 Republik Indonesia pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan menurut peraturan perundang-undangan. Pelayanan Publik dilaksanakan oleh setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, dan lembaga independen yang berdasarkan pada Undang-Undang untuk kegiatan pelayanan publik serta badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan Pelayanan Publik yang dilaksanakan oleh pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam pemerintahan yang biasa disebut Pegawai Negeri Sipil(PNS).

Kualitas dan kinerja yang baik dari seorang Pegawai Negeri Sipil sangatlah berperan penting dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik. Oleh karena itu diperlukan produktivitas kerja yang mumpuni dan sesuai dengan bidang dan keahliannya sehingga dibutuhkan motivasi kerja dan dukungan secara moril maupun materiil dari pemerintah. Adapun salah satu bentuk dukungan dari pemerintah dalam meningkatkan motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil ialah berupa Tambahan Penghasilan Pegawai atau yang biasa disingkat TPP yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil agar konsisten dalam disiplin dan peningkatan kualitas kerja. Pemerintah tiap daerah memiliki kebijakannya masing-masing dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Adapun pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah diatur dalam Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara pada pasal 1 ayat 12 menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Pemerintah Kota Palangka Raya memberikan tambahan gaji yang berupa Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) untuk memberikan penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintahan Kota Palangka Raya sehingga dapat meningkatkan konsistensi dalam disiplin, kualitas kinerja, dan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Akan tetapi, dalam jalannya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) di BKPSDM Kota Palangka Raya, masih ada saja Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin dan tidak konsisten sehingga berdampak pada kualitas kinerja dan konsistensi kerja.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil(GAP Penelitian)**

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) ini bertujuan agar terwujudnya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil, terwujudnya peningkatan motivasi Pegawai Negeri Sipil, dan terwujudnya peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintahan Kota Palangka Raya. Akan tetapi, dalam jalannya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) di BKPSDM Kota Palangka Raya, masih ada saja Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin dan tidak konsisten sehingga berdampak pada kualitas kinerja dan konsistensi kerja. Sehingga pada tulisan ini harus adanya evaluasi sehingga Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) tiap bulannya kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Palangka Raya berjalan dengan lancar dan efektif sesuai peraturan perundang-undangan yang sudah dirancang oleh Pemerintah Kota Palangka Raya. Seperti yang tertulis pada Peraturan Wali Kota Palangka Raya Nomor 17 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa nilai dasar Tambahan Penghasilan Pegawai dapat dikurangi apabila adanya keterangan Terlambat Datang(TL) dan keterangan Pulang Sebelum Waktunya(PSW) dengan Batas Tengah pada Daftar Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai yang dibuat oleh Bendahara Pengeluaran dan ditandatangani Pengguna yang dapat diakses pada Aplikasi SIDAN serta aplikasi SISKAS di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan persentase Terlambat Datang(TL) kerja pada bulan berjalan maka diberikan pengurangan TPP sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Adhi Wahyu Pradani, Firdausi, M. F. N., & Alga Soraja dengan judul “Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya No. 4 Tahun 2021 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya(2021). Penelitian ini menghasilkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa pemberian tambahan penghasilan bagi PNS berpengaruh positif bagi PNS yang produktif dan punya kinerja baik. Namun jika keputusan ini diberikan pada PNS yang memiliki kinerja buruk maka terkesan membayarkan gaji buta belaka. Penelitian kedua yang menjadi referensi penulis adalah penelitian oleh Chitra Indah Sari dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang (2021) menghasilkan Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh tambahan penghasilan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Penelitian ketiga yang menjadi referensi penulis adalah Riko Yudha Ary Agustian dengan judul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdm Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur(2021) menghasilkan secara keseluruhan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDM Kabupaten Malang bisa dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi bagi pegawai.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Penulis menggunakan teori yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu Teori Efektivitas menurut Sedarmayanti dalam buku Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya(2012) dengan dimensi : 1) Kriteria Kualitas, 2) Kriteria Produktivitas, 3) Kriteria Efisiensi, 4) Kriteria Kepuasan, 5) Kriteria Kemampuan Beradaptasi, 6) Kriteria Pengembangan.

#### **1.5 Tujuan**

Menganalisis dan mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah, Kendala, dan Solusi dari kendala yang ada.

### **II. METODE**

penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam buku Manajemen dan Komponen Lainnya(2012) yang terdiri dari 6 Dimensi yaitu 1) Kriteria Kualitas, 2) Kriteria Produktivitas, 3) Kriteria Efisiensi, 4) Kriteria Kepuasan, 5) Kriteria Kemampuan Beradaptasi, 6) Kriteria Pengembangan. Sedangkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan yang diwawancarai adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur, Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Sistem Informasi Kepegawaian, Kepala Sub Bidang Perencanaan, Seleksi, dan Penilaian Kinerja ASN, dan Staf atau Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah**

Penulis telah melaksanakan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah dan telah mendapatkan data dari lokasi penelitian kemudian hasil penelitian sekaligus dengan pembahasannya. Penulis juga telah melaksanakan wawancara terhadap informan yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur, Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Sistem Informasi Kepegawaian, Kepala Sub Bidang Perencanaan, Seleksi, dan

Penilaian Kinerja ASN, dan Staf atau Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sedarmayanti dalam buku Manajemen dan Komponen Lainnya menjelaskan ada enam dimensi yaitu dengan dimensi : 1) Kriteria Kualitas, 2) Kriteria Produktivitas, 3) Kriteria Efisiensi, 4) Kriteria Kepuasan, 5) Kriteria Kemampuan Beradaptasi, 6) Kriteria Pengembangan.

### **3.1.1 Kriteria Kualitas**

#### **3.1.1.1 Mendekati Aspek Kesempurnaan**

Menurut Bapak Sabirin Muhtar, S.Sos, M.Si selaku Kepala BKPSDM Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Program Tambahan Penghasilan Pegawai ini sudah mulai diberlakukan pada tahun 2021, jelas dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai ini dapat digunakan sebagai *reward* karena berupa penghasilan resmi disamping gaji pokok dan tunjangan lainnya. Tambahan Penghasilan Pegawai ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja di BKPSDM Kota Palangka Raya karena dapat memotivasi para pegawai bahwa setiap bulannya mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja maksimal seperti dapat lebih disiplin dan lebih banyak yang dikerjakan sesuai dengan beban kerjanya. Oleh karena itu, para pegawai berlomba-lomba dalam bekerja karena adanya Tambahan Penghasilan Pegawai. Jikalau tidak ada laporan kinerja, maka Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut akan dipotong, namun jika laporan kinerja yang terlapor terisi dengan penuh maka Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima dapat diterima seutuhnya sesuai aturan yang ada”. Seperti halnya yang disampaikan oleh Ibu Desi Dotriana Novita Asi, ST., M.AP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terkait tingkat keberhasilan Program Tambahan Penghasilan Pegawai pada hari Rabu, 18 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Program Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Palangka Raya ini sangat efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam memenuhi tugas dan perannya sebagai Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari perubahan kinerja dan disiplin pegawai dari sebelum adanya TPP pada tahun 2020 hingga bulan Juni 2021 yang masih menerapkan TUKIN atau tunjangan kinerja dan uang makan perbulannya sesuai golongan serta jabatan. Namun kini, dari bulan Juli tahun 2021 hingga sekarang sudah diterapkan TPP atau Tambahan Penghasilan Pegawai yang dinilai tergantung dengan kedisiplinan pegawai dalam mengisi daftar hadir serta penginputan laporan kinerja harian di aplikasi digital SISKAS dan SIDAN”. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa di BKPSDM Kota Palangka Raya terkait dengan kriteria kualitas khususnya mendekati aspek kesempurnaan dengan adanya program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini dapat dinilai efektif dan termasuk dalam meningkatkan motivasi berdasarkan Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) yang bertujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

### **3.1.1.2 Evaluasi Kerja**

Menurut Ibu Desi Dotriana Novita Asi, ST., M.AP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terkait tingkat keberhasilan Program Tambahan Penghasilan Pegawai pada hari Rabu, 18 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Berdasarkan data yang saya bandingkan dari sebelumnya ada program Tambahan Penghasilan Pegawai dan setelah adanya program ini kualitas kinerja pegawai di kantor ini cukup baik setelah adanya TPP karena dari Tambahan Penghasilan Pegawai inilah kita dapat melihat seberapa cakap dan mampunya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan peran sesuai jabatannya masing-masing”. Sama halnya dengan yang disampaikan oleh Ibu Novitarya, S.STP, MAP selaku Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Sejauh ini dari apa yang saya amati terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil di kantor BKPSDM Kota Palangka Raya, TPP ini sangat berpengaruh terhadap evaluasi kinerja dengan kualitas tinggi yang harus dicapai oleh pegawai baik dalam bentuk konsistensi kehadiran dan kualitas kinerja di kantor. Karena Tambahan Penghasilan Pegawai ini merupakan suatu acuan bagi pegawai dalam mendapatkan tambahan gaji melalui TPP secara utuh dalam menunjang kebutuhan sehari pegawai.”. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terhadap evaluasi kinerja pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program Tambahan Penghasilan Pegawai pada evaluasi kerja pegawai dirasa sudah sangat efektif dalam realisasinya dan termasuk dalam meningkatkan motivasi berdasarkan Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) yang bertujuan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya dan mempertahankan loyalitas serta kestabilan pegawai.

### **3.1.2 Kriteria Produktivitas**

#### **3.1.2.1 Tingkat Keluhan Pegawai Yang Diperoleh**

Menurut Bapak Taufik Ramadhana, S.STP selaku Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Keluhan dalam bekerja itu pasti selalu ada tergantung pribadi masing-masing, namun kekurangan atau keluhan dalam bekerja itu pasti masih bisa diatasi oleh lembaga atau kantor yang menaungi pegawai seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kota Palangka Raya ini dapat sedikit mengatasi keluhan pegawai dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meskipun harus diimbangi oleh kinerja yang diberikan sebagai output bekerja. Tapi setidaknya dapat memberikan kesejahteraan untuk pegawai dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.” Adanya keluhan yang dirasakan pegawai dapat dipengaruhi dari kondisi sekitar kantor dan karakter para pegawai dalam bekerja. Wawancara ini dilakukan sesuai dengan realitas Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Palangka Raya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan program Tambahan Penghasilan Pegawai oleh BKPSDM Kota Palangka Raya dinilai efektif dalam mengurangi tingkat keluhan yang dialami pegawai selama bekerja di kantor dan termasuk dapat meningkatkan motivasi pegawai berdasarkan Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) yaitu untuk meningkatkan moral dan keputusan

kerja pegawai serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.

### **3.1.2.2 Mencerminkan Hubungan Antara Input dan Output Peningkatan Kinerja**

Menurut hasil wawancara bersama Ibu Novitarya, S.STP, MAP selaku Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Iya, memang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini mampu mempengaruhi fokus pegawai dalam bekerja di kantor. Apabila dibandingkan dengan sebelum adanya Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya, ada oknum pegawai yang hanya sekedar formalitas saja masuk ke kantor bahkan hanya untuk tanda tangan absen saja. Ya, menurut saya Tambahan Penghasilan Pegawai ini sangat berpengaruh pada input dan output yang diterima oleh pegawai.”. Menurut hasil wawancara bersama Ibu Aprilina, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Kepala Sub Bidang Perencanaan, Seleksi dan Penilaian Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) di kantor ini sudah berjalan optimal sesuai prosedur dan hukum yang berlaku. Walaupun tidak terlalu signifikan hal ini dibuktikan dengan tingkat kehadiran dan kinerja tiap pegawai yang cukup baik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya yang sebelumnya pada saat masih menggunakan absen secara manual yang ke kantor hanya sedikit dikarenakan kurangnya motivasi serta niat pegawai untuk pergi bekerja ke kantor dan muncul perspektif bahwa bekerja sampingan diluar menjadi Pegawai Negeri Sipil itu lebih menguntungkan dan dapat membantu pegawai dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari ketimbang harus bekerja di kantor sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan semenjak adanya program ini terjadi peningkatan terhadap kehadiran pegawai serta etos kerja pegawai di kantor karena pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik.”. Dari hasil wawancara terhadap beberapa informan diatas, dapat disimpulkan bahwa program Tambahan Penghasilan Pegawai ini dapat efektif tergantung dari bagaimana pegawai di kantor tersebut dalam mengisi daftar hadir serta memenuhi capaian kinerja pegawai sesuai beban kerja nya masing-masing dan termasuk dapat meningkatkan motivasi pegawai berdasarkan Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja pegawai.

### **3.1.3 Kriteria Efisiensi**

#### **3.1.3.1 Pemanfaatan Biaya/Waktu**

Menurut Ibu Desi Dotriana Novita Asi,ST., M.AP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terkait tingkat keberhasilan Program Tambahan Penghasilan Pegawai pada hari Rabu, 18 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Selama berjalannya program Tambahan Penghasilan Pegawai atau TPP ini menurut saya belum mampu untuk mendorong motivasi pegawai dalam



mengembangkan diri melalui pemanfaatan gaji pokok atau melalui Tambahan Penghasilan Pegawai ini karena masing-masing Pegawai Negeri Sipil masih sibuk dengan tanggung jawab dan pekerjaannya di kantor sehingga banyak beban dan resiko yang harus diemban jika memutuskan untuk mengembangkan potensi diri pegawai di waktu yang belum tepat dan dengan belum matangnya biaya yang di siapkan.”. Menurut hasil wawancara bersama Ibu Tricia Anjeli, S.STP selaku Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Dengan adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai ini menurut saya belum mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas pegawai secara maksimal baik untuk mengikuti pendidikan tambahan maupun pelatihan yang dapat menunjang kualitas kerja pegawai karena masih memiliki pendapatan yang hanya dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari daripada melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Seharusnya dengan adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai ini dapat meningkatkan kemauan pegawai dalam mengembangkan potensinya masing-masing sehingga dapat berpengaruh terhadap nilai kerja seorang pegawai.”. Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa program Tambahan Penghasilan Pegawai ini belum efektif dalam pemanfaatan biaya dan waktu oleh Pegawai Negeri Sipil. Dimensi pemanfaatan biaya dan waktu belum dapat terlaksana dengan baik oleh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah diakibatkan oleh pendapatan pegawai yang belum maksimal untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya sehingga pada indikator ini belum bisa mencapai tujuan dari motivasi pegawai.

### **3.1.4 Kriteria Kepuasan**

#### **3.1.4.1 Pemenuhan Kebutuhan Sehari-hari**

Menurut hasil wawancara bersama Bapak Said Zain Bachsin, S.STP, MAP selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, dan Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai ini berdampak pada kesejahteraan pegawai. Dimana butuh aplikasi yang ada di pemerintah kota yaitu SIDAN dan SISKAs. Kalau aplikasi SIDAN itu sistem informasi kehadiran. Sedangkan, aplikasi SISKAs adalah sistem informasi kinerja yang mengharuskan kita untuk mengisi absensi harus sesuai dengan absensi yang ada ditempat kerja masing masing. Kemudian untuk penginputan kinerja itu sesuai dengan opsi dan tugas tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disampaikan di tahun awal yang bersangkutan. Jikalau semuanya sudah dapat dipenuhi dan sesuai dengan aturan yang ada maka pegawai berhak mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai secara penuh dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan di imbangi gaji pokok.”. Menurut hasil wawancara bersama Bapak Taufik Ramadhana, S.STP selaku Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Sebagai pegawai saya merasa Tambahan

Penghasilan Pegawai(TPP) ini sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan melalui penghasilan tambahan ini juga dapat terus meningkatkan kesejahteraan saya dan keluarga di rumah dengan bekerja secara tekun dan disiplin. Namun, di sisi lain tergantung dengan perspektif masing-masing pegawai dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan bagaimana cara menata *Life Style* nya di khalayak umum sesuai dengan kesejahteraan hidupnya.”. Menurut hasil wawancara diatas oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa program Tambahan Penghasilan Pegawai dinilai efektif untuk memenuhi kesejahteraan pegawai sehingga termasuk dapat meningkatkan motivasi berdasarkan Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) antara lain yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.

#### **3.1.4.2 Pengukuran Daftar Hadir dan Disiplin Waktu**

Menurut Ibu Desi Dotriana Novita Asi,ST., M.AP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terkait tingkat keberhasilan Program Tambahan Penghasilan Pegawai pada hari Rabu, 18 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Kantor BKPSDM Kota Palangka Raya saat ini sudah menggunakan daftar hadir digital dengan Aplikasi SIDAN bersamaan dengan pemberian TPP di ruang lingkup Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Kota Palangka Raya yang diatur pada Peraturan Wali Kota Nomor 17 Tahun 2021. Sistem dari pemberian TPP ini sangat berkaitan dengan kedisiplinan waktu pengisian daftar hadir. Di Kantor BKPSDM sendiri memiliki batas waktu pengisian daftar hadir datang yaitu maksimal pukul 8 WIB pada pagi hari, jika pegawai terlambat mengisi daftar kehadiran maka akan dikurangi Tambahan Penghasilan Pegawainya sesuai lama keterlambatan 1 hingga 4 dengan persentase pengurangan 0,5% hingga 1,5% dari jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan.”. Penilaian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka raya Provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 17 Tahun 2021 dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai dan unsur pengurang TPP lainnya. Rekapitulasi kehadiran pegawai ialah rekapitulasi kehadiran bulanan berbasis elektronik melalui aplikasi SIDAN atau Sistem Absensi Kehadiran dengan ketentuan seluruh Pegawai Negeri Sipil wajib merekam kehadiran secara elektronik melalui aplikasi SIDAN dimulai 30 menit sebelum jam masuk kerja sampai dengan 60 menit setelah jam kerja. Kemudian apabila tidak masuk kerja karena Tugas Kedinasan,Cuti, Libur sesuai kalender pendidikan, izin belajar yang dibuktikan dengan Surat Tugas, Surat Cuti, Surat Penetapan Libur/Kalender Pendidikan, Surat Izin belajar dari pejabat yang berwenang tidak diperkenankan pengurangan TPP dan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti Apel pada Senin Pagi dan Upacara pada hari kerja dikarenakan pengurangan sebesar 2% per kegiatan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terkait adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya dengan dimensi kriteria kepuasan dan indikator pengukuran daftar hadir dan disiplin waktu dapat ditarik kesimpulan bahwa mampu dan efektif dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya, sehingga dapat

memenuhi salah satu tujuan dari motivasi berdasarkan Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) antara lain yaitu meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

### **3.1.5 Kriteria Kemampuan Beradaptasi**

#### **3.1.5.1 Perubahan Eksternal dan Internal**

Menurut hasil wawancara bersama Ibu Tricia Anjeli, S.STP selaku Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dapat mempengaruhi hubungan sosial antar pegawai. Dalam hal ini maksudnya seluruh pegawai memiliki tingkat kompetisi masing-masing untuk meningkatkan jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan. Tambahan Penghasilan Pegawai menjadi faktor gengsi pegawai dimana kesenjangan jumlah TPP menjadi acuannya Hal ini juga berpengaruh terhadap hubungan antar pegawai yang membuat adanya kesenjangan sosial antar pegawai.”. Menurut hasil wawancara bersama Bapak Taufik Ramadhana, S.STP selaku Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Saya merasa dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini dapat memicu rasa persaingan dalam bekerja di antara pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya sehingga secara tidak sadar berpengaruh juga terhadap etika antar pegawai di kantor, kedisiplinan kerja, dan interaksi antar pegawai.”. Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan dampak pada segi hubungan antar pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya juga dari segi kompetisi antar pegawai sejak adanya program ini semakin meningkat dan memenuhi salah satu tujuan dari motivasi berdasarkan Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) antara lain yaitu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar pegawai serta meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai.

#### **3.1.5.2 Menyesuaikan Dengan Perubahan Teknologi**

Menurut hasil wawancara bersama Ibu Novitarya, S.STP, MAP selaku Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Seperti yang kita ketahui bahwa program Tambahan Penghasilan ini munculnya bersamaan dengan penggunaan Aplikasi SIMPEG yang didalamnya terdapat aplikasi lainnya yang menunjang data kepegawaian seperti aplikasi SIDAN atau Sistem Informasi Kehadiran guna merekam dan mengarsip daftar kehadiran pegawai selama 1 tahun masa kerja dan aplikasi SSKA atau Sistem Informasi Kinerja guna mendata dan mengarsip laporan kinerja harian pegawai serta sebagai penghubung aplikasi SIDAN dengan pencairan Tambahan Penghasilan Pegawai. Hal ini lah yang membuat pegawai harus mampu mengoperasikan Smartphone atau Laptop serta harus bisa

mengaplikasikan SIDAN serta SISKAS untuk kepentingan informasi pegawai serta menginput laporan kinerja sehari-hari dan untuk mencairkan Tambahan Penghasilan Pegawai.” Menurut hasil wawancara bersama Ibu Aprilina, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Kepala Sub Bidang Perencanaan, Seleksi dan Penilaian Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “BKPSDM Kota Palangka Raya dalam pelaksanaan program Tambahan Penghasilan Pegawai sudah cukup baik dalam membantu pegawai dalam memahami serta menyesuaikan dengan perubahan teknologi di era globalisasi 4.0. Pegawai mampu menyesuaikan dengan penggunaan aplikasi digital dalam mengisi daftar kehadiran tiap harinya serta melaporkan kegiatan serta pekerjaan apa saja yang sudah mereka kerjakan dengan mudah.” Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terkait adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai dengan dimensi menyesuaikan dengan perubahan teknologi di BKPSDM Kota Palangka Raya sudah belum efektif dalam membantu pegawai menyesuaikan diri dalam penggunaan teknologi. Dapat dilihat dari kesiapan pegawai dalam menggunakan aplikasi SIDAN dan SISKAS sehingga pada indikator ini masih belum bisa memenuhi tujuan dari motivasi menurut Hasibuan(2018).

### **3.1.6 Kriteria Pengembangan**

#### **3.1.6.1 Pengembangan Diri Pegawai**

Menurut hasil wawancara bersama Bapak Said Zain Bachsin, S.STP, MAP selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, dan Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) yang diadakan oleh pemerintah ini dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai menurut saya masih belum bisa mendorong kemauan atau niat pegawai dalam mengembangkan kualitas individunya untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti pelatihan softskill guna menunjang kemampuan dan nilai dari pegawai tersebut karena pegawai di kantor ini masih sibuk dan belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan melanjutkan pendidikan.” Menurut hasil wawancara bersama Ibu Novitarya, S.STP, MAP selaku Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa: “Menurut saya, Tambahan Penghasilan Pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya masih belum efektif pada hal ini karena disebabkan oleh beberapa factor seperti minimnya waktu luang untuk pegawai mengembangkan potensi dirinya serta uang yang dimiliki dijadikan tabungan atau investasi sehingga belum ada rencana untuk mengambil kesempatan mengembangkan diri.” Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terkait adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan dimensi pengembangan diri pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah dinilai belum terlaksana dengan efektif, sehingga belum dapat memenuhi tujuan dari motivasi berdasarkan

Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018).

### **3.2 Kendala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai melalui Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai**

#### **3.2.1 Kurangnya Tingkat Motivasi Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Sebagai Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Ibu Desi Dotriana Novita Asi, ST., M.AP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terkait tingkat keberhasilan Program Tambahan Penghasilan Pegawai pada hari Rabu, 18 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Terkadang pegawai termotivasi jika diberikan reward terlebih dulu. Malah jadinya pegawai kantor sekarang bekerja hanya karena melihat ada imbalan atau tidak sedangkan seharusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil harus siap bekerja melayani masyarakat kapanpun dan dimanapun. Sehingga kita sebagai Pegawai Negeri Sipil itu haruslah bekerja secara tulus untuk masyarakat dan dapat memahami peran dan wewenang kita dengan baik mulai dari diri kita sendiri.”. Dari hasil wawancara diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kendala dalam meningkatkan motivasi pegawai ialah karena kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil.

#### **3.2.2 Kurangnya Pemahaman Dan Minat Pegawai Tentang Pentingnya Mengembangkan Potensi Diri**

Menurut hasil wawancara bersama Ibu Aprilina, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Kepala Sub Bidang Perencanaan, Seleksi dan Penilaian Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Padatnya jadwal dan kesibukan pegawai di kantor ini membuat para pegawai belum bisa memahami seberapa pentingnya nilai kualitas diri individu jika mereka memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi dan lebih baik dari pegawai lainnya di kantor. Sehingga dengan belum adanya hasrat pegawai untuk meningkatkan tingkat pendidikan dan pelatihan dapat menghambat dan menurunnya motivasi pegawai mekipun dengan adanya program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Palangka Raya ini.” Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa masih kurangnya pemahaman dan minat pegawai tentang pentingnya mengembangkan potensi diri yang mengakibatkan belum terwujudnya efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam pengembangan diri dan pemanfaatan pendapatan pegawai dan waktu untuk lanjut belajar.

#### **3.2.3 Pengisian Daftar Hadir Pegawai Dan Pelaporan Kinerja Menggunakan Aplikasi Digital**

Adapun halnya seperti yang diungkapkan oleh Bapak Sabirin Muhtar, S.Sos, M.Si selaku Kepala BKPSDM Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 mengenai kendala yang terjadi di kantor BKPSDM Kota Palangka Raya Provinsi

Kalimantan Tengah dalam meningkatkan motivasi pegawai bahwa “Kendalanya mungkin untuk laporan kan sekarang harus menggunakan android seperti aplikasi SIDAN dan SISKKA. Sering kali kendalanya ada di jaringan, kalau jaringannya tidak stabil atau listriknya mati terpaksa kami menggunakan sistem manual tapi tetap harus jalan setiap pekerjaan administrasi di kantor. Kemudian yang kedua kendalanya setiap pekerjaan harus ada pengawasan, pengawasan secara sistematis melekat dari pimpinan ke bawah. Pengawasan melekat maksudnya pengawasan secara berjenjang seperti saya yang memiliki wewenang harus mengawasi Sekretaris Badan atau Kepala Bidang, Sedangkan, Sekretaris Badan mengawasi Kasubag Umum dan Perencanaan. Tanpa diawasi kita tidak akan bekerja dengan baik, makanya harus ada monitoring dan evaluasi dan pengawasan melekat. Kita jangan menerima diatas meja aja seperti saya yang harus mengawasi satu per satu bagian. Jadi ketahuan kadang kadang bisa aja hp android di hack. Kendalanya dua itu. Kalo untuk pembayaran di bayar bayar aja selagi dananya tersedia ya kita bayar sesuai dengan peraturan keuangan sisanya ya tugasnya bendahara gaji”. Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa dalam pengisian daftar hadir dan pelaporan kinerja pegawai tiap hari melalui aplikasi digital merupakan salah satu kendala yang mengakibatkan kurangnya motivasi pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya.

### **3.3 Upaya BKPSDM Kota Palangka Raya dalam Mengatasi Kendala dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai Negeri Sipil**

#### **3.3.1 Menjadikan Pimpinan Beserta Jajarannya Sebagai Teladan Dalam Mematuhi Aturan Dan Kedisiplinan Di Kantor BKPSDM Kota Palangka Raya**

Menurut Bapak Sabirin Muhtar, S.Sos, M.Si selaku Kepala BKPSDM Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan “Sebagai seorang Kepala BKPSDM Kota Palangka Raya yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola Manajemen serta Pengembangan Kepegawaian di tempat ini maka saya harus bisa mengelola diri saya terlebih dahulu untuk dapat menjadi sumber motivasi serta cerminan dari seorang pegawai yang berintegritas dan professional di kantor. Sehingga pada pelaksanaan apel pagi tiap hari senin saya selalu menyampaikan betapa pentingnya sikap dan perilaku serta etos kerja pegawai di BKPSDM Kota Palangka Raya seperti kedisiplinan kerja, loyalitas, dan pentingnya memiliki integritas agar para pegawai dapat selalu termotivasi dan dapat memiliki etos kerja yang baik.” Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan para informan dapat disimpulkan bahwa para pimpinan dan jajarannya dari BKPSDM Kota Palangka Raya berupaya memotivasi seluruh Pegawai Negeri Sipil dengan cara menjadikan para pimpinan dan jajarannya sebagai orang yang memiliki kepribadian baik serta memiliki integritas yang tinggi sehingga dapat dicontoh sebagai cerminan Pegawai Negeri Sipil yang baik.

### **3.3.2 Menunjang Fasilitas Serta Memberikan Kesempatan Bagi Pegawai Untuk Mengembangkan Potensi Diri Dengan Memanfaatkan Biaya Dan Waktu Yang Ada**

Pada sesi wawancara bersama Ibu Desi Dotriana Novita Asi, ST., M.AP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terkait tingkat keberhasilan Program Tambahan Penghasilan Pegawai pada hari Rabu, 18 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Jika dihubungkan dengan kondisi saat ini, kebanyakan pegawai masih focus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing pada masing-masing penempatannya di kantor, sehingga belum memungkinkan untuk mengikuti program beasiswa pendidikan ke jenjang selanjutnya baik di dalam provinsi maupun diluar provinsi. Sehingga BKPSDM Kota Palangka Raya hingga saat ini masih berupaya untuk meningkatkan motivasi serta niat pegawai dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan salah satu caranya yaitu dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dengan tepat waktu dan sesuai dengan data absensi kehadiran serta laporan capaian kinerja di aplikasi SIDAN dan SISKAS.” Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan para informan dapat disimpulkan bahwa BKPSDM Kota Palangka Raya sampai saat ini masih berupaya menunjang fasilitas serta kesempatan bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan potensi diri dengan memanfaatkan biaya dan waktu yang ada melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dengan tepat waktu dan sesuai dengan data absensi serta laporan capaian kinerja.

### **3.3.3 Mengoptimalkan Penggunaan Dan Memahami Sistem Pengisian Daftar Hadir Dan Capaian Kinerja Harian Pegawai Negeri Sipil Melalui Aplikasi SIDAN Dan SISKAS Oleh Seluruh Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya.**

Menurut hasil wawancara bersama Ibu Novitarya, S.STP, MAP selaku Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya pada Selasa, 17 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa “Adapun upaya yang telah kami lakukan untuk mengatasi hal ini antara lain ialah dengan selalu melatih pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya untuk dapat menginput data kehadiran maupun laporan capaian kinerja harian pada website SIDAN dan SISKAS secara rutin, karena apabila pegawai belum handal dan belum terbiasa dalam menggunakan website kepegawaian ini maka pegawai akan dirugikan akibat tidak ada data absensi serta laporan capaian kinerja harian yang digunakan sebagai persyaratan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai”. Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan para informan dapat disimpulkan bahwa BKPSDM Kota Palangka Raya berupaya untuk meningkatkan penggunaan website kepegawaian yaitu SIDAN dan SISKAS dengan cara melatih dan melaksanakan evaluasi dalam pengisian absensi kehadiran serta pendataan laporan capaian kinerja harian pada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil Penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Adhi Wahyu Pradani, firdausi, M. F. N., & Alga Soraja dengan judul “Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya No. 4 Tahun 2021 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya(2021). Penelitian ini menghasilkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa pemberian tambahan penghasilan bagi PNS berpengaruh positif bagi PNS yang produktif dan punya kinerja baik. Namun jika keputusan ini diberikan pada PNS yang memiliki kinerja buruk maka terkesan membayarkan gaji buta belaka. Penelitian kedua yang menjadi referensi penulis adalah penelitian oleh Chitra Indah Sari dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang (2021) menghasilkan Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh tambahan penghasilan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Penelitian ketiga yang menjadi referensi penulis adalah Riko Yudha Ary Agustian dengan judul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdm Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur(2021) menghasilkan secara keseluruhan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDM Kabupaten Malang bisa dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi bagi pegawai.

### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian berupa wawancara, observasi, dan analisis data yang didapatkan oleh peneliti di lokasi penelitian selama pelaksanaan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Palangka Raya berdasarkan teori Efektivitas Sedarmayanti (2012:261) terdapat 6 dimensi yaitu kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi, dan kriteria pengembangan. Berdasarkan dimensi teori beserta indikator dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka indikator yang belum maksimal adalah indikator pemanfaatan biaya dan waktu serta indikator pengembangan diri diakibatkan oleh pendapatan pegawai yang belum maksimal untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi dan belum adanya waktu yang tepat sehingga membuat pegawai belum memiliki motivasi dalam mengembangkan potensi dan kualitas dirinya sehingga pada kedua indikator ini perlu diperbaiki dan ditingkatkan kedepannya sehingga pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dapat digunakan secara optimal dan efisien. Hasil dari analisis penelitian efektivitas pemberian tambahan penghasilan Pegawai dalam meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya sudah berjalan efektif pada indikator mendekati aspek kesempurnaan kerja pegawai, evaluasi kerja, tingkat keluhan pegawai yang diperoleh, mencerminkan



hubungan antara input dan output, pemenuhan kebutuhan sehari-hari, pengukuran daftar hadir dan disiplin waktu, perubahan internal dan eksternal, dan penyesuaian dengan perubahan teknologi, sehingga untuk mencapai hasil yang semakin efektif maka perlu ditingkatkan terus.

**Keterbatasan Penelitian**, Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*)**, Peneliti menyadari kekurangan penelitian ini yakni temuannya masih bersifat penelitian awal, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan peningkatan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah dengan adanya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai untuk menemukan hasil penelitian yang lebih spesifik dan mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada seluruh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya beserta jajaran pegawainya yang telah membantu peneliti secara penuh dalam proses penyelesaian penelitian ini dan kepada seluruh pihak yang ikut berperan penting dalam penyelesaian penelitian ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Wahyu Pradani, Firdausi, M.F.N. 2021. *Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya No. 4 Tahun 2021 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya*
- Chitra Indah Sari.2021. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang*
- Riko Yudha Ary Agustian.2021. *Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdm Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur*
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*.  
Bandung:Refika Aditama