

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
PURBALINGGA PROVINSI JAWA TENGAH**

Shelvyna Anggraeni Dwi Puspitasari

NPP. 30.0723

Asdaf Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: shelvynaadp@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Rizki Amalia, S.STP., M.AP

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The author focuses on the provision of additional income to civil servants in order to increase the work motivation of civil servants in Purbalingga Regency.*

Purpose: *The purpose of this study is to describe and analyze the effectiveness of the provision of Additional Employee Income (TPP) in increasing employee work motivation at the Purbalingga Regency Personnel and Human Resources Development Agency, to know and analyze the obstacles to the provision of Additional Employee Income (TPP) in increasing employee work motivation at the Purbalingga Regency Personnel and Human Resources Development Agency, to describe and analyze efforts to overcome obstacles to the provision of Additional Employee Income (TPP) in increasing the work motivation of Civil Servants.*

Method: *The research method used is descriptive qualitative research and with data collection techniques using interviews, observation, and documentation.*

Result: *From the research conducted by the author, the results obtained are that the Employee Income Supplement Program implemented by the Purbalingga Regency Government is very effective in increasing employee motivation in fulfilling their duties and roles as Civil Servants at the Office of the Human Resources Personnel and Development Agency, which can be seen from changes in employee performance and discipline from before the TPP in 2020 to June 2021, which still applies TUKIN or performance tunjangan and monthly allowances according to class and position. But now, from July 2021 until now, TPP or Additional Employee Income has been applied which is assessed depending on the discipline of employees in filling out attendance lists and inputting daily performance reports in the E-performance digital application.*

Conclusion: *The effectiveness of providing Additional Employee Income (TPP) in increasing the work motivation of Civil Servants at BKPSDM Purbalingga Regency has been running quite well in quality criteria, productivity criteria, and satisfaction criteria. However, it still needs to be improved in the efficiency criteria, adaptability criteria and development criteria.*

Keywords: *Effectiveness, Additional Income, Civil Service Agency and Human Resource Development*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): *Penulis berfokus pada pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil di*

Kabupaten Purbalingga. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga, mengetahui dan menganalisis hambatan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga, mendeskripsikan dan menganalisis upaya mengatasi hambatan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dan dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, hasil yang diperoleh adalah Program Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Purbalingga 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 *E-kinerja*. **Kesimpulan:** Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Purbalingga sudah berjalan dengan cukup baik dalam kriteria kualitas, kriteria produktivitas, dan kriteria kepuasan. Namun masih perlu ditingkatkan dalam kriteria efisiensi, kriteria kemampuan beradaptasi dan kriteria pengembangan.

Kata kunci: Efektivitas, Tambahan Penghasilan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa pemerintahan ini, pelayanan publik sangat berperan penting dalam jalannya roda pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia maupun dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 yang menjelaskan tentang Pelayanan Publik yang dinyatakan pada Pasal 1 angka 1 yaitu: “Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik”. Adapun berdasarkan gambaran secara umum, Pelayanan publik ialah sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintahan di Pusat dan Daerah, dan di lingkungan BUMN/BUMD dalam bentuk barang dan /atau jasa, baik dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat (Lembaga Administrasi Negara: 1998). Pelaku pelayanan publik ialah Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 angka 1 mengartikan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN sendiri terdiri menjadi Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa disebut PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang biasanya disingkat PPPK (P3K). Pada pelaksanaan tugasnya, Pegawai ASN bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional

dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Memperhatikan hal tersebut, maka pelayanan publik merupakan salah satu tugas dan kewajiban dari seorang Pegawai ASN. Kualitas dan kinerja yang baik dari seorang Aparatur Sipil Negara 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.

Salah satu bentuk dukungan dari pemerintah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi Aparatur Sipil Negeri ialah berupa Tambahan Penghasilan Pegawai atau yang biasa disingkat TPP yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara agar konsisten dalam disiplin dan peningkatan kualitas kerja. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai kebijakan pemerintah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menjelaskan bahwa pelaksanaan pemerintah pada masing-masing daerah memiliki hak protokoler dan hak keuangan. Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya, hal tersebut tercantum dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Permasalahan yang berkaitan dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pemerintah Kabupaten Purbalingga memberikan tambahan gaji yang berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk memberikan penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Purbalingga sehingga dapat meningkatkan konsistensi dalam disiplin, kualitas kinerja, dan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. TPP diberikan kepada Pegawai ASN Pemerintah Daerah yang diberikan setiap bulan atau beberapa bulan sekaligus dalam 1 tahun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Besar TPP yang diterima oleh ASN di BKPSDM Kabupaten Purbalingga cukup besar. Akan tetapi, jumlah tersebut dapat berkurang jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan prosedur pemberian TPP seperti kurangnya kedisiplinan PNS dalam melaksanakan kewajibannya. Dalam hal ini keterlambatan absensi dan tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan menyebabkan jumlah TPP yang diterima oleh ASN di BKPSDM Kabupaten Purbalingga berkurang atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. 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 Kabupaten Purbalingga. Meskipun pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kabupaten Purbalingga sudah diberikan, akan tetapi masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin dan tidak konsisten. Selain itu, keterlambatan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Pegawai Negeri Sipil berdampak pada kualitas kinerja dan konsistensi kerja.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam studi tentang efektivitas pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil. Penelitian oleh Adhi Wahyu Pradani, Firdausi & Alga Soraja (2022) yang berjudul Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya No. 4 Tahun 2021 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya, menemukan hasil 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 oleh Chitra Indah Sari (2021) yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang, menemukan hasil bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Penelitian oleh Riko Yudha Ari Agustian (2021) yang berjudul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdm Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur, menemukan hasil bahwa 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. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja, hasil kerja dan tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pegawai meningkat setelah adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melaksanakan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, karena konteks penelitian sebelumnya berpatok pada kebijakan pemerintah dalam pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil. Memiliki metode yang sama dengan penelitian Riko Yudha Ari Agustian tetapi menggunakan teori yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori Efektivitas menurut Sedarmayanti (2012:261). Selain teori, rumusan masalah yang diangkat juga memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penulis menghubungkan penelitian dengan teori dari pemerintahan dan manajemen pemerintah yang merupakan sesuai dengan tema fakultas.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga, mengetahui dan menganalisis hambatan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga, mendeskripsikan dan menganalisis upaya mengatasi hambatan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci, untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sumber data, memberi nilai pada kualitas data, analisis terhadap data, menafsirkan data yang ada serta membuat kesimpulan atas temuan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Metode kualitatif deskriptif digunakan penulis karena langsung terjun ke lapangan sehingga di rasa lebih tepat. Melalui pendekatan ini diharapkan dapat memperoleh informasi mengenai tingkat motivasi kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga. Diharapkan juga melalui pendekatan ini dapat menjelaskan serta mengungkapkan kondisi aktual tentang kendala yang dihadapi dalam pemberian tambahan penghasilan guna meningkatkan motivasi kerja para pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupate Purbalingga

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini ada 6 orang yang diambil dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis menggunakan teori Efektivitas menurut Sedarmayanti (2012:261). Teori ini didukung dengan enam variable yang menjadi pusat perhatian yaitu kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi, kriteria pengembangan. Penulis menghubungkan teori tersebut dengan peraturan-peraturan yang memiliki hubungan terhadap permasalahan yang diteliti. Penyajian subbab juga disusun berdasarkan rumusan masalah yang ada pada penelitian.

3.1. Kriteria Kualitas

Kriteria Kualitas menurut Sedarmayanti(2012) ialah kemampuan pegawai untuk dapat berjuang dan bertahan mencapai tujuan pada setiap lingkungan institusi mencakup aspek kesempurnaan dalam penilaian sampai pencapaian kualitas kerja yang tinggi. Kualitas tinggi ini dibutuhkan untuk memenuhi ekspektasi kerja pegawai serta kinerja yang dihasilkan. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) yang diberikan pada pegawai setiap bulannya adalah salah satu program pemerintah untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Program ini dilaksanakan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga memiliki pengaruh pada lingkungan organisasi. Untuk mendekati aspek kesempurnaan dalam adanya program Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga dengan mengamati peningkatan kualitas dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Maka dalam melaksanakan proses wawancara peneliti mengambil informan yang sesuai dengan bidangnya. Kualitas tinggi yang harus dicapai dari adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai ini ialah dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat berpengaruh juga terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas dapat tercapai maka peneliti melakukan wawancara dengan informan yang berkaitan dengan masalah ini.

3.2. Kriteria Produktivitas

Kriteria produktivitas menurut Sedarmayanti(2012) ialah cerminan terhadap tingkat keluhan pegawai dalam bekerja di lingkungan kerjanya. Tingkat keluhan tersebut dapat diartikan dengan hubungan sosial dan ekonomi pegawai di lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di kantor. Maksud dari penilaian kinerja produktivitas ini untuk menilai tingkat keluhan pegawai terhadap penghasilan yang di dapatkan, selain itu dapat juga untuk mengetahui hubungan beban kerja pegawai dan Tambahan Penghasilan Pegawai yang didapatkan. Hasil dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) ini ialah gambaran antara masukan dan keluaran. Subjek masukan yang dimaksud pada hal ini ialah program Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) dan keluarannya berupa kinerja pegawai sesuai beban kerjanya masing-masing. Sehingga melalui program Tambahan Penghasilan Pegawai ini sangat berpengaruh dalam mendorong motivasi pegawai untuk bekerja di BKPSDM Kabupaten Purbalingga. 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 sehingga belum mampu mewujudkan harapan pegawai untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai yang tinggi.

3.3. Kriteria Efisiensi

Pemanfaatan biaya maupun waktu dalam menjalankan tugas dan peran sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan mengutamakan efisiensi waktu serta biaya untuk manajemen individual pegawai dalam mengembangkan kualitas diri. Program Tambahan Penghasilan Pegawai ini belum efektif dalam memanfaatkan biaya dan waktu oleh Pegawai Negeri Sipil. Dimensi pemanfaatan biaya dan waktu

belum dapat terlaksana dengan baik oleh pegawai diakibatkan oleh pendapatan pegawai yang belum maksimal untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih lanjut.

3.4. Kriteria Kepuasan

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya berjudul Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya pada tahun 2012 menyatakan bahwa kriteria kepuasan adalah tingkat pemenuhan kebutuhan sehari-hari pegawai yang berkesinambungan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pemenuhan kebutuhan yang dimaksud ialah seberapa besar dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam memenuhi kebutuhan tiap pegawai yang berbeda-beda berdasarkan agama, keadaan, alam, serta perkembangan zaman yang selalu berubah dan tidak terbatas dapat berupa barang, jasa, berwujud, ataupun tidak berwujud. Tingkat motivasi kerja pegawai tergantung dari kesejahteraan yang pegawai dapatkan. Salah satu kesejahteraan yang pegawai dapatkan tergantung pada besaran Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) yang diterima oleh setiap pegawai. Pengukuran kepuasan pegawai dapat dilihat dari tingkat disiplin yaitu rasa taat, patuh terhadap perintah, dan bertanggung jawab pada pekerjaan serta peraturan yang sudah ada. Adanya daftar hadir yang sesuai dengan aturan pengisian berguna untuk mendata kehadiran serta kualitas tingkat kedisiplinan para pegawai.

Adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai di BKPSDM Kabupaten Purbalingga dengan dimensi kriteria kepuasan dan indikator pengukuran daftar hadir dan disiplin waktu dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya program pemberian tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) ini mampu dan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga.

3.5. Kriteria Kemampuan Beradaptasi

Menurut Sedarmayanti pada bukunya Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya menyatakan bahwa kriteria kemampuan beradaptasi ini merupakan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan keadaan sosial di dalam dan di luar lingkup pekerjaan serta menjadi tolak ukur pegawai dalam menyesuaikan perkembangan teknologi di era sekarang. Adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) memberikan dampak pada segi hubungan antar pegawai di BKPSDM Kabupaten Purbalingga juga dari segi kompetisi antar pegawai sejak adanya program ini semakin meningkat. Adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai dengan dimensi menyesuaikan dengan perubahan teknologi di BKPSDM Kabupaten Purbalingga belum cukup baik dalam membantu pegawai menyesuaikan diri dalam penggunaan teknologi. Dapat dilihat dari kepiawaian pegawai dalam menggunakan aplikasi e-kinerja.

3.6. Kriteria Pengembangan

Menurut Sedarmayanti, kriteria pengembangan ialah cerminan niat pegawai untuk mengembangkan potensi hingga bakat dalam bekerja. Pegawai harus mampu mengembangkan potensi dirinya dengan mampu bertahan di bawah beban kerja untuk mendapatkan program pendidikan dan pelatihan. Pengembangan diri pegawai merupakan langkah yang diambil oleh individu dalam meningkatkan mutu dan kualitas diri pegawai di masa yang akan datang sehingga dapat memiliki nilai dan peran yang tinggi. Umumnya hal yang dilakukan ialah mengikuti kegiatan pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas individu. Program pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) yang diadakan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai 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. Adanya program Tambahan

Penghasilan Pegawai (TPP) dengan dimensi pengembangan diri pegawai di BKPSDM Kabupaten Purbalingga dinilai belum terlaksana dengan efektif.

3.7. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Untuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Purbalingga sudah sesuai dengan aturan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2021 dan sudah berjalan lancar. Namun, masih terjadi keterlambatan pemberian TPP dikarenakan koordinator wilayah kecamatan yang terlambat bahkan belum mengumpulkan laporan kinerja bulanan yang menyebabkan tertundanya pemberian TPP. 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 Kabupaten Purbalingga karena dapat memotivasi para pegawai bahwa setiap bulannya mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal seperti menjadi 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 dengan peraturan yang berlaku. Dengan adanya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di BKPSDM Kabupaten Purbalingga dapat mengurangi berbagai keluhan pegawai. Dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai ini dapat menyeimbangkan hak dan kewajiban para pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada disertai dengan beban kerja di tempat bekerja. Pada tahun 2020 dulu, kami masih menggunakan absensi manual dimana para pegawai memanfaatkannya untuk datang ke kantor hanya sekedar mengisi tanda tangan kehadiran absensi dan setelah itu langsung pergi pulang, sehingga pengisian absensi manual ini dapat menentukan berapa besaran Tunjangan Kinerja dan Uang Makan yang diterima. Namun, pada era modern sekarang, seluruh kinerja dan informasi kepegawaian sudah dapat dilihat melalui sistem informasi digital oleh Pimpinan Kantor sehingga seluruh pegawai harus dapat menjalankan hak dan kewajibannya dengan seksama dan sama rata, hal ini lah yang dapat membuat keluhan sosial antar pegawai di kantor berkurang semenjak adanya Tambahan Penghasilan Pegawai

3.8. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Purbalingga adalah sering terjadinya keterlambatan pemberian TPP, belum optimalnya pengaplikasian E-Kinerja, dan kurangnya sarana dan prasarana yang memadai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis laksanakan di Kabupaten Purbalingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Purbalingga sudah berjalan dengan cukup baik dalam kriteria kualitas, kriteria produktivitas, dan kriteria kepuasan. Namun masih perlu ditingkatkan dalam kriteria efisiensi, kriteria kemampuan beradaptasi dan kriteria pengembangan.

Keterbatasan Penelitian. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan utama yaitu pada keterbatasan waktu dalam penelitian sehingga data serta informasi yang didapatkan oleh penulis belum bisa untuk melengkapi keseluruhan dari aspek penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis mengharapkan untuk penelitian kedepannya yang mengambil permasalahan yang sama dan tempat yang sama agar melakukan penelitian secara mendalam dan menyeluruh di semua aspek yang terkait di Kabupaten Purbalingga, karena penulis menyadari dari hasil temuan penelitian ini yang masih tergolong awal.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing serta Dosen Penelaah yang telah mengambil andil untuk memberikan saran dan masukan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih kepada seluruh informan penelitian yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penulis selama pelaksanaan wawancara, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan pelaksanaan penelitian. Terima kasih.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Wahyu, Adhi dan Alga. 2022. *“Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya”*. Court Review, vol. 1.
- Indah Sari, Citra. 2021. *“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang”*.
- Yudha Ari, Rikho. 2021. *“Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur”*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negei Sipil (D. Sumayyah (ed.); Kesembilan)*. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik