

EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PEREKONOMIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Nadea Putri Wulandari
NPP. 30.1359

Asdaf Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : nadeawulandari01@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Drs. Didik Suprayitno, M.M.

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): With regard to Additional Employee Income, there are still frequent delays in receiving Additional Employee Income (TPP), and the regulations governing the provision of Additional Employee Income are still complicated. Then in terms of employee discipline, there are still many employees who receive additional employee income deductions due to delays and absenteeism from work, then there are still employees who only come to take attendance. **Purpose:** The purpose of this study is to identify and explain the effectiveness of providing additional employee income in increasing employee motivation at the Economic Administration Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province, the inhibiting factors and efforts made in overcoming problems in implementing the provision of additional employee income in increasing employee motivation in the Administration Bureau Regional Secretariat of Economy of Southeast Sulawesi Province. **Method:** used is a qualitative descriptive research method with an inductive approach using the theory of effectiveness by Sedarmayanti (2012: 261-262). Data collection techniques using observation, interviews and documentation. Data analysis techniques the authors use data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. **Results/Findings:** There are many problems related to the provision of additional employee income in increasing employee motivation at the Bureau of Economic Administration of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province, including inadequate infrastructure, lack of human resources, lack of employees who have competence, especially in the IT field, still limited regarding the budget, frequent changes in leadership, inappropriate placement of employees, and the lack of the amount of TPP received by employees. Efforts are being made to overcome these obstacles by coordinating with the Regional Personnel

Agency and the Regional Personnel Agency and the Resource Development Agency regarding staff shortages and the implementation of employee training. Then make an application letter to the Regional Personnel Agency and the Human Resources Development Agency to follow up on staff shortages and implementation of training, and seek requests for additional budgets to the Regional Financial and Asset Management Agency. **Conclusion:** Based on the research conducted, the provision of additional employee income in increasing employee motivation at the Bureau of Economic Administration of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province has not been effective in accordance with the theory put forward by Sedarmayanti, namely quality criteria, productivity criteria, efficiency criteria, satisfaction criteria, ability criteria adaptation and development criteria.

Keywords: *Effectiveness, Additional income, Motivation, and employees*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Berkaitan dengan Tambahan Penghasilan Pegawai, masih sering terjadi keterlambatan dalam penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan masih berbelitnya peraturan yang mengatur tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Kemudian dari sisi kedisiplinan pegawai, masih banyaknya pegawai yang mendapat pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai dikarenakan keterlambatan dan ketidakhadiran kerja, kemudian masih ditemukan pegawai yang hanya datang untuk melakukan absensi saja. **Tujuan :** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara faktor penghambat serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. **Metode :** yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dengan menggunakan teori Efektivitas oleh Sedarmayanti (2012:261-262). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data penulis menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan :** Terdapat banyak permasalahan terkait dengan Pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai Di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, diantaranya sarana prasarana yang belum memadai, masih kurangnya sumber daya manusia, kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi khususnya di

bidang IT, masih terbatas mengenai anggaran, sering terjadi peralihan kepemimpinan, penempatan pegawai yang tidak sesuai, dan kurangnya besaran TPP yang diterima oleh pegawai. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yakni melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pengembang Sumber Daya mengenai kekurangan pegawai dan pelaksanaan diklat pegawai. Kemudian membuat surat permohonan kepada Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pengembang Sumber Daya Manusia agar dilakukan tindak lanjut mengenai kekurangan pegawai dan pelaksanaan diklat, serta mengupayakan permohonan penambahan anggaran kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. **Kesimpulan** : Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai Di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara belum berjalan efektif sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, yakni kriteria kualitas, kriteria produktifitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi dan kriteria perkembangan.

Kata Kunci : Efektivitas, Tambahan penghasilan, Motivasi, dan Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur daerahnya dengan cara peningkatan pelayanan, peran aktif masyarakat, pemberdayaan, meningkatkan daya saing daerah dengan harapan dapat mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat daerah setempat. Dalam mewujudkan hal tersebut tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, serta memiliki integritas untuk membantu jalannya roda pemerintahan. Tetapi pemerintah daerah juga harus menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negeranya karena hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang akan berakibat pada pelaksanaan sistem pemerintahan daerah otonom. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara yaitu salah satunya dengan cara memberikan hak keuangan yaitu berupa gaji dan tunjangan yang diharapkan dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja Aparatur Sipil Negara.

Mengingat tingginya biaya kebutuhan hidup saat ini menjadikan pemberian gaji saja dinilai tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan sehingga pemerintah mengambil langkah yaitu berupa pemberian tunjangan. Tunjangan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara merupakan program pemerintah berupa Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pemberian TPP di Provinsi Sulawesi Tenggara diharapkan mampu meningkatkan motivasi pegawai agar berdampak pada kinerja pegawai menjadi lebih baik.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Tambahan Penghasilan Pegawai di Biro administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara pada kenyataannya masih mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Tambahan Penghasilan Pegawai, seperti masih sering terjadi keterlambatan dalam penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan masih berbelitnya peraturan yang mengatur tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Kemudian dari sisi kedisiplinan pegawai, masih banyaknya pegawai yang mendapat pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai dikarenakan keterlambatan dan ketidakhadiran kerja, kemudian masih ditemukan pegawai yang hanya datang untuk melakukan absensi saja.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian pertama oleh Mariana Madjid (2016) dengan judul "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali" hasil penelitiannya yaitu : a) TPP dan kemampuan kerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali; b) TPP memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

BAPPEDA Kabupaten Morowali; c) Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali.

Penelitian kedua Saiful Akbar, Hermanto, dan Agus (2022) dengan judul “Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima” membuktikan bahwa TPP berpengaruh langsung secara signifikan pada Pegawai Aparatur Sipil Negara. Kemudian berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja pada ASN. Selain itu TPP berpengaruh langsung yang signifikan pada kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai secara stimulan.

Penelitian ketiga Dyah Latu, Nuswantari, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur (2016) dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung”. Membuktikan, hasil analisis uji mediasi menunjukkan Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja namun selanjutnya tidak berdampak terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan selanjutnya berdampak terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan kabupaten temanggung.

Penelitian keempat Adhi Wahyu Pradani, Alga Soraja, dan M.Firdausi Nuzula (2021) 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” mendapatkan hasil berupa, a) pemberian tambahan penghasilan pegawai berakibat baik untuk kinerja pegawai dalam melakukan tugas pokok serta guna serta telah cocok

dengan daya guna kinerja kerja pegawai; b) TPP diberikan sesuai dengan evaluasi presentasi kehadiran kinerja, evaluasi apel pagi dan sore, dan disiplin kerja pegawai; c) Evaluasi kehadiran kinerja pegawai juga telah baik serta telahenuhi ketentuan penerima TPP; d) Pegawai yang terdapat di Kantor Kecamatan Kota Surabaya telah terlaksanakan dengan baik, tetapi pengurusan berkas–berkas ataupun pelayanan perizinan yang lain belum cocok dengan keefektifitas yang terdapat di karenakan sumber energi manusia ialah struktur birokrasi pegawai yang belum lengkap.

Penelitian kelima Della Delsiana (2021) dengan judul “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat”. Membuktikan bahwa a) efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat telah berjalan baik; b) adapun faktor penghambatnya yaitu kurangnya kesadaran pegawai akan disiplin kerja dan perubahan perwako yang menyebabkan tertundanya TPP; (c) upaya Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat yaitu memberikan motivasi kerja, meningkatkan pengawasan dan memperketat sanksi.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Metode yang digunakan adalah metode metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif yang berbeda dengan penelitian Mariana Madjid (2016), Saiful Akbar, Hermanto, dan Agus

(2022), Dyah Latu, Nuswantari, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur (2016), Adhi Wahyu Pradani, Alga Soraja, dan M.Firdausi Nuzula (2021). Teori yang digunakan juga berbeda dengan penelitian Mariana Madjid (2016), Saiful Akbar, Hermanto, dan Agus (2022), Dyah Latu, Nuswantari, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur (2016), Adhi Wahyu Pradani, Alga Soraja, dan M.Firdausi Nuzula (2021), dan Della Delsiana (2021) yaitu teori Efektivitas oleh Sedarmayanti (2012:261-262) dengan indikator : 1) Kriteria Kualitas, 2) Kriteria Produktivitas, 3) Kriteria Efisiensi, 4) Kriteria Kepuasan, 5), Kriteria Kemampuan Beradaptasi, 6) Kriteria Pengembangan.

1.5 Tujuan

Mengetahui dan menjelaskan efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat tersebut.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dengan menggunakan teori Efektivitas oleh Sedarmayanti (2012:261-262) yang terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu : 1) Kriteria Kualitas, 2) Kriteria Produktivitas, 3) Kriteria Efisiensi, 4) Kriteria Kepuasan, 5), Kriteria Kemampuan Beradaptasi, 6) Kriteria Pengembangan. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian untuk teknik analisis data penulis menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Data dikumpulkan dari dokumen pendukung dan observasi partisipatif serta melalui wawancara terstruktur dengan informan yang dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria khusus, yaitu memiliki pengetahuan atau ahli dalam bidang ini.

Penelitian ini dilaksanakan pada Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

3.1.1 Kriteria Kualitas

Kriteria kualitas menurut Sedarmayanti (2012:261) agar dapat bertahan, organisasi harus merancang produk, membuat produk dan memperlakukan konsumen dengan cara mendekati kesempurnaan: tingginya kualitas menjadi keharusan dengan kata lain, organisasi harus melakukan suatu usaha agar dapat bertahan dengan cara terus melakukan evaluasi kerja dan pengawasan agar mencapai hasil yang maksimal. Pemberian tambahan penghasilan pegawai diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3.1.1.1 Pengawasan Pimpinan

Pengawasan pimpinan yang dimaksud adalah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk terus mengawasi kinerja pegawai agar pegawai dapat mencapai tujuan organisasi dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan serta observasi yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan kriteria kualitas pada aspek pengawasan pimpinan terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dapat disimpulkan bahwa kriteria kualitas sudah berjalan efektif, hal tersebut

dikarenakan dengan adanya TPP pimpinan lebih bersemangat serta menjalankan pengawasan dengan baik, baik pengawasan yang dilakukan secara langsung maupun pengawasan yang dilakukan menggunakan aplikasi Simponi ASN Garbarata. Hal tersebut merupakan bukti bahwa pimpinan telah menamenjalankan tugas sebagaimana dengan mestinya.

3.2 Kriteria Produktivitas

Kriteria produktivitas menurut Sedarmayanti (2012:261) yaitu merefleksikan hubungan antara input (jam kerja, usaha, penggunaan peralatan) dan output (yang dihasilkan, PC yang dihasilkan, keluhan konsumen yang ditangani). Produktivitas merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat produksi dengan hasil yang dirasakan lewat pelayanan yang ditunjukkan oleh organisasi. Dalam kaitannya dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, Produktivitas sebagai bentuk tolak ukur keberhasilan pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kriteria produktivitas merefleksikan kinerja pegawai serta hubungan antara pegawai dengan lingkungan kerjanya sehingga aspek yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kriteria produktivitas yaitu kinerja pegawai, tingkat keluhan, dan kompetensi yang dimiliki pegawai.

3.1.2.1 Kinerja Pegawai

Organisasi pemerintahan dalam pelaksanaan penilaian dan mengukur produktivitas dilihat dari kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan masyarakat dan pelaksanaan administrasi pemerintahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan serta observasi yang dilakukan peneliti terkait dengan kriteria produktivitas terutama pada faktor kinerja pegawai terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai sudah berjalan efektif karena dengan adanya TPP pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai juga lebih disiplin dan tepat waktu

ketika masuk kantor karena salah satu aspek penilaian TPP adalah kinerja serta disiplin pegawai.

3.1.2.2 Tingkat Keluhan Pegawai

Tingkat keluhan yang diperoleh yang dimaksud pada bagian ini adalah seberapa banyak keluhan yang disampaikan oleh pegawai terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai yang diterima. Semakin minim keluhan yang diberikan oleh pegawai menunjukkan semakin baik pula produktivitas yang tunjukkan oleh pegawai Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara peneliti dengan informan terkait kriteria produktivitas pada aspek tingkat keluhan yang diperoleh terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai belum berjalan efektif. Hal itu disebabkan karena terjadi kesenjangan besaran TPP baik antar pegawai maupun antar provinsi. Dalam hal ini pegawai menginginkan besaran TPP di Sulawesi Tenggara dapat menyamakan besaran TPP di Provinsi besar lainnya, kemudian pegawai juga menginginkan besaran TPP yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja yang terjadi di lapangan.

3.1.2.3 Kompetensi Pegawai

Kaitannya dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai, kriteria produktivitas dilakukan berdasarkan perubahan kompetensi pegawai serta dukungan instansi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam memberikan kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan terkait dengan kriteria efektivitas pada aspek kompetensi pegawai terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai belum efektif, karena masih banyak pegawai yang

tidak berkompeten, khususnya pada bidang IT. Belum semua pegawai dapat mengoperasikan komputer sebagai media dalam melakukan pekerjaan.

3.3 Kriteria Efisiensi

Kriteria Efisiensi yang menjadi pengukuran ini menjadi kriteria yang menggambarkan bagaimana kemampuan instansi dalam memberdayakan individu serta bagaimana instansi dapat memberdayakan sarana prasarana kedalam suatu pekerjaan sehingga menghasilkan kebermanfaatan terhadap organisasi/instansi.

3.1.3.1 Pemanfaatan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara peneliti dengan informan terkait kriteria efisiensi pada aspek pemanfaatan sarana dan prasarana terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai belum berjalan efektif. Hal itu disebabkan karena Sarana dan Prasarana yang di miliki oleh Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara belum tercukupi sepenuhnya. Tetapi pegawai berusaha memanfaatkan dengan sebaik mungkin sarana prasarana yang ada serta menggunakan barang milik pribadi untuk memudahkan pekerjaannya. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan data Sarana dan Prasarana yang ada di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara di bawah ini:

Tabel 3.1
Data Sarana Prasarana yang ada di Biro Administrasi
Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

No.	Jenis Barang	Jumlah Barang
(1)	(2)	(3)
1	Kendaraan Roda 4 (empat)	2
2	Kendaraan Roda 2 (dua)	12
3	Komputer PC	21
4	<i>Note Book</i>	18
5	Printer	17
6	Lemari Arsip	16
7	Website	1
8	Kursi Pimpinan	21
9	Sofa	2
10	Lemari Informasi	1

Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) tahun 2021.

3.1.3.2 Ketepatan Sasaran Program

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan terkait dengan kriteria efisiensi pada aspek ketepatan sasaran program terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai belum efektif, karena masih belum mencapai sasaran 100% dikarenakan terbatasnya anggaran yang dimiliki.

3.4 Kriteria Kepuasan

Pengukuran kepuasan mencakup pengukuran sikap pegawai, perputaran tenaga kerja, absen, keterlambatan, dan keluhan. Dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai, kaitan kriteria kepuasan mengukur sejauh mana instansi dapat memberikan kesejahteraan bagi pegawai.

3.1.4.1 Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan terkait dengan kriteria kepuasan pada aspek kesejahteraan pegawai terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai belum efektif, karena dengan adanya TPP, kesejahteraan pegawai belum terpenuhi. TPP hanya bisa menunjang kebutuhan hidup sehari-hari pegawai.

3.5 Kriteria Kemampuan Beradaptasi

Kriteria kemampuan beradaptasi mengukur semakin baik instansi/organisasi dalam beradaptasi maka kemungkinan kelangsungan instansi tersebut maka ancaman yang diperoleh dapat lebih minim. Sebaliknya, jika kemampuan adaptasi instansi rendah maka keberlangsungan instansi tersebut dapat terancam. Maka dari itu, dalam mengukur hal ini, peneliti menggunakan pengukuran kemampuan beradaptasi pegawai dan melihat bagaimana pegawai dapat beradaptasi dan bagaimana penerapan aturan di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

3.1.5.1 Kemampuan Beradaptasi Pegawai

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan terkait dengan kriteria kemampuan beradaptasi pada aspek kemampuan beradaptasi pegawai terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai sudah efektif, karena dengan adanya TPP, pegawai dapat menyesuaikan perubahan lingkungan yang terjadi dengan sangat baik, karena hal tersebut merupakan kewajiban seorang pegawai untuk dapat di tempatkan di mana saja dan dapat menyesuaikan segala situasi.

3.1.5.2 Penerapan Aturan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan terkait dengan kriteria kemampuan beradaptasi pada aspek penerapan aturan terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro

Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai sudah efektif karena penerapan aturan di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah cukup baik, tetapi tentunya masih perlu adanya kesadaran bagi pegawai untuk pelaksanaan aturan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.6 Kriteria Pengembangan

Kriteria perkembangan yaitu organisasi harus melakukan investasi untuk dirinya agar kesempatannya bertahan dalam jangka panjang meningkat. Usaha perkembangan tersebut yang umum dilakukan meliputi program pelatihan personel manajer dan non manajer. Investasi disini dimaksudkan agar organisasi mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat didaya gunakan baik diwaktu sekarang maupun diwaktu yang akan datang dengan melakukan usaha-usaha yang berkaitan dengan perkembangan SDM seperti pendidikan, pelatihan, program kerja, dll.

3.1.6.1 Pengadaan Program Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan terkait dengan kriteria perkembangan pada aspek pengadaan program pelatihan dan pendidikan terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai belum berjalan efektif. Hal tersebut disebabkan karena hanya beberapa pegawai yang diberikan diklat dikarenakan terbatasnya anggaran. Meskipun ada anggaran yang di berikan untuk melaksanakan diklat, tetapi belum mampu mencakup seluruh pegawai. Padahal seharusnya seluruh pegawai diwajibkan mengikuti diklat sekurang-kurangnya 8 jam dalam setahun. Kemudian adapun diklat yang dilakukan yaitu hanya diklat kepemimpinan, belum ada dilakukan diklat bimbingan teknis

seperti diklat penyusunan kebijakan. Padahal hal tersebut diperlukan dalam menyusun kebijakan yang tepat agar dapat mengembangkan sebuah daerah.

3.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai Di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

3.2.1 Faktor Pendukung

3.2.1.1 Faktor Pendukung Internal

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan, yaitu perlu adanya *human relation* yang baik antara sesama pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Sekretaria Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, kemudian adanya kebijakan dari pimpinan yang mendukung kinerja pegawai, dan adanya fasilitas kantor yang dapat menunjang kinerja pegawai.

3.2.1.2 Faktor Pendukung Eksternal

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan, faktor pendukung eksternal yaitu pemberian diklat kepada pegawai sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja kemudian adanya aturan dari pemerintah pusat yang memberikan hak kepada pegawai untuk dapat mempermudah melaksanakan kewajiban dari pegawai.

3.2.2 Faktor Penghambat

3.2.2.1 Faktor Penghambat Internal

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan, faktor penghambat internal yaitu Jumlah ASN yang masih terbatas, kemudian belum semua pegawai memiliki kompetensi yang mempuni.

3.2.2.2 Faktor Penghambat Eksternal

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan informan, faktor penghambat eksterna yaitu masih kurangnya besaran TPP yang

diterima oleh pegawai di provinsi Sulawesi Tenggara, kemudian masih seringnya terjadi rotasi pegawai sehingga pegawai pegawai harus lebih cepat dalam beradaptasi.

3.3 Upaya mengatasi faktor penghambat Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai Di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

3.3.1 Upaya Langsung

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi secara langsung yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan upaya yang dilakukan secara langsung dalam mengatasi faktor-faktor penghambat yaitu tentunya melakukan koordinasi kepada seluruh OPD terkait mengenai kekosongan jabatan dan kekurangan pegawai khususnya di bidang IT. Dalam hal ini di khususkan untuk koordinasi kepada pihak BKD. Kemudian mengenai Sarana Prasarana yang belum memadai sepenuhnya tentunya berkaitan dengan masalah anggaran. Dalam mengatasi tersebut tidak lain dengan cara meningkatkan pendapatan asli daerah, maka dari itu diperlukan adanya strategi-strategi yang baik dalam meningkatkan pendapatan hasil daerah.

3.3.2 Upaya Tidak Langsung

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi secara langsung yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan upaya yang dilakukan secara tidak langsung dalam mengatasi faktor-faktor penghambat yaitu dengan cara Pemerintah daerah menerbitkan surat edaran yang tepat untuk mencegah dan mengatasi permasalahan yang terjadi, kemudian untuk masalah kekurangan pegawai, Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara harus menyurat kepada BKD agar dilakukan tindakan lebih lanjut. Kemudian untuk kekurangan anggaran di Biro Adm. Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara tentunya harus meminta penambahan anggaran

melalui surat resmi kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan atas suatu jasa atau dedikasi dan juga merupakan suatu upaya dalam meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan pegawai agar meningkatnya kinerja pegawai. Peneliti menemukan temuan penting yakni Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan motivasi pegawai, tetapi hal tersebut harus di ikuti dengan aturan yang baik dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai. Besaran tambahan penghasilan pegawai juga harus disesuaikan dengan biaya kebutuhan pokok pegawai karena gaji pegawai saja tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan pokok pegawai sehari-hari.

IV. KESIMPULAN

Pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai Di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara belum berjalan efektif. Baik itu kriteria produktifitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, dan kriteria perkembangan. Sedangkan kriteria kualitas dan kriteria kemampuan beradaptasi sudah berjalan dengan efektif. Adapun faktor pendukung yaitu adanya komitmen dari pemerintah daerah untuk mengusahakan kenaikan tambahan penghasilan pegawai, suasana kerja dan interaksi yang baik antara rekan kerja dan adanya kebijakan dari pimpinan yang mendukung kinerja pegawai. Faktor pendukung lainnya yaitu adanya kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang mendukung kinerja pegawai, dan pemberian pendidikan dan pelatihan. Tetapi disamping itu, peningkatan efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara juga memiliki faktor penghambat, yaitu sarana prasarana yang belum memadai, masih kurangnya sumber daya

manusia dan kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi khususnya di bidang IT. Faktor penghambat lainnya yaitu masih terbatas mengenai anggaran, sering terjadi peralihan kepemimpinan, penempatan pegawai yang tidak sesuai, dan kurangnya besaran TPP yang diterima oleh pegawai. Dalam mengatasi faktor penghambat tersebut, upaya yang dilakukan oleh Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pengembang Sumber Daya mengenai kekurangan pegawai dan pelaksanaan diklat pegawai. Kemudian membuat surat permohonan kepada Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pengembang Sumber Daya Manusia agar dilakukan tindak lanjut mengenai kekurangan pegawai dan pelaksanaan diklat, serta mengupayakan permohonan penambahan anggaran kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yaitu pada waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Arahan Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian ini, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan topik yang serupa berkaitan dengan efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan terutama kepada kedua orang tua, Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri, segenap dosen pengajar, pelatih, dan pengasuh serta seluruh civitas akademika IPDN dan tak lupa kepada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara terkhusus Biro Administrasi

Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara serta Bapak Iwan Susanto, SE., selaku Kepala Biro Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Saiful, Hermanto, dan Agus Susanto. 2022. "Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 5 (3): 574–85.
- Delsiana, Della. 2022. "Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat." *eprints repository software*.
- Madjid, Meriana. 2016. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali." *Katalogis* 4 (8).
- Nuswantari, Dyah Latu, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur. 2016. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung." *Jurnal Visi Manajemen*.
- Pradani, Adhi Wahyu, Alga Soraja, dan M. Firdausi Nuzula. 2021. "Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya No. 4 Tahun 2021 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya." *Jurnal Penelitian Hukum* 1: 56–67.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.