

**EFEKTIVITAS TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PNS DI KANTOR KECAMATAN DANDER
KABUPATEN BOJONEGORO**

Bagus Istian
NPP. 31.0520

*Asdaf Kabupaten Bojonegoro, Provinsi Jawa Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : 31.0520@praja.ipdn.ac.id*

Pembimbing Skripsi : Dr. Hj. Devi Irena, SP. M. Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Additional employee income for civil servants which can increase employee motivation when carrying out their responsibilities must be implemented properly. This additional employee income is an external factor that has an influence on strategies to provide improvements to the performance of each employee. **Purpose:** to find out and analyze the effectiveness of additional employee income on the performance of civil servants in the Dander Bojonegoro District Office, the inhibiting factors in providing additional income to the performance of civil servants in the Dander Bojonegoro District Office, and what efforts are being made to increase the effectiveness of additional employee income on the performance of civil servants in the District Office Dander Bojonegoro. **Method:** The research method used is qualitative research, using descriptive methods with an inductive approach. For data collection techniques using interviews, observation and documentation. Meanwhile, technical data analysis is used by means of data reduction, data presentation and drawing conclusions. Informants in this study used a purposive sampling technique. **Result:** The results of this research This research shows that the majority of Dander sub-district employees carry out their duties on time, although there are some who are hampered by factors such as illness or death in the family, so they require an extension of time. **Conclusion:** The results of this research This research shows that the majority of Dander sub-district employees carry out their duties on time, although there are some who are hampered by factors such as illness or death in the family, so they require an extension of time. However, employees try to remain disciplined and produce maximum work. The main inhibiting factor in providing additional income (TPP) at the Dander Bojonegoro District Office is the standard for evaluating work results. To increase the effectiveness of TPP on civil servant performance, intensive supervision is carried out by leaders who communicate directly and check employee work results.

Keywords: Additional Employee Income, Evaluation, Work Results

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Tambahan penghasilan pegawai untuk pegawai negeri sipil yang bisa meningkatkan dorongan pegawai ketika menjalankan tanggung jawabnya harus dilaksanakan dengan benar. Tambahan penghasilan pegawai ini menjadi faktor dari luar yang mempunyai pengaruh terhadap strategi untuk memberikan peningkatan terhadap kinerja masing masing pegawai. **Tujuan:** untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana efektivitas tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro, faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro, dan upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Untuk Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sementara itu, teknis analisis data yang digunakan dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kecamatan Dander melaksanakan tugas tepat waktu, meskipun ada beberapa yang terkendala oleh faktor seperti keadaan keluarga yang sakit atau meninggal, sehingga memerlukan perpanjangan waktu. **Kesimpulan:** Hasil penelitian ini Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kecamatan Dander melaksanakan tugas tepat waktu, meskipun ada beberapa yang terkendala oleh faktor seperti keadaan keluarga yang sakit atau meninggal, sehingga memerlukan perpanjangan waktu. Meski demikian, pegawai berusaha untuk tetap disiplin dan menghasilkan kerja maksimal. Faktor penghambat utama dalam pemberian tambahan penghasilan (TPP) di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro adalah standar evaluasi hasil kerja. Untuk meningkatkan efektivitas TPP terhadap kinerja PNS, dilakukan pengawasan intensif oleh pemimpin yang berkomunikasi langsung dan memeriksa hasil kerja pegawai. **Kata Kunci :** Tambahan Penghasilan Pegawai, Evaluasi, Hasil Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai negeri sipil diberikan penghasilan agar dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pegawai negeri sipil mempunyai peran yang dibutuhkan untuk memperoleh keberhasilan pelaksanaan pada ruang lingkup pemerintahan Hendri, (2022). Sesuai dengan undang undang nomer 20 yang disahkan tahun 2023 dapat diketahui jika aparatur sipil negara harus mampu melayani masyarakat dengan jujur dan bertanggung jawab tidak lupa aparatur negara juga harus memberikan pelayanan dengan sopan dan santun. Berbagai macam faktor yang memberikan pengaruh kinerja bisa diperoleh dari pegawai itu sendiri maupun dari luar. Seluruh pegawai memiliki harapan dalam melaksanakan pekerjaannya maka dari itu dengan adanya perbedaan tersebut pemimpin harus bisa menciptakan hasil yang berkesinambungan antara kebijakan dengan pelaksanaan

tanggung jawab. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006), Kinerja merupakan sebuah hasil dari proses kerja yang dinilai dari kuantitas maupun kualitas yang diperoleh pegawai ketika mereka melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang sudah ditentukan.

Upaya yang dapat dilaksanakan yaitu dengan menyerahkan tunjangan supaya seluruh pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Tunjangan kinerja adalah sebuah upaya yang dilakukan dan mempunyai pengaruh berkaitan dengan strategi untuk memberikan peningkatan terhadap kinerja. Tambahan penghasilan pegawai untuk pegawai negeri sipil yang bisa meningkatkan dorongan pegawai ketika menjalankan tanggung jawabnya harus dilaksanakan dengan benar. Tambahan penghasilan pegawai ini menjadi faktor dari luar yang mempunyai pengaruh terhadap strategi untuk memberikan peningkatan terhadap kinerja masing-masing pegawai. Tunjangan ini adalah sebuah penerapan dalam memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja sehingga pegawai bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih semangat. Pemberian TPP di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bojonegoro berdasarkan pada pendapatan APBD kabupaten. Pemberian TPP bisa mengalami pengurangan apabila terjadi hal-hal yang tidak sejalan dengan tahapan pemberian PPP contohnya minimnya negeri sipil yang di sittiin ketika mereka melaksanakan tugasnya

1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Bapak Dhimassiap selaku Bendahara di Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro tanggal 7 Oktober 2023 pada pukul 13.00 WIB via whatsapp menyatakan bahwa : “pemberian TPP seringkali terjadi keterlambatan dalam proses pemberiannya hal ini dikarenakan beberapa problematika seperti keterlambatan pegawai dalam menyetorkan laporan kinerja bulanan, keterlambatan dalam presensi, serta kehadiran presensi harian, hal tersebut menyebabkan tertundanya pemberian TPP. Sehingga turunnya motivasi dan kinerja pegawai”. Hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa adanya pemotongan pemberian jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai yang dikarenakan pegawai tersebut kehadiran/absensinya tidak maksimal dan tidak mengikuti siklus kepegawaian sebagaimana mestinya. Dilihat dari fakta yang terjadi pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai belum sepenuhnya efektif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai khususnya di Kecamatan Dander.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam proses pembuatan penelitian ini tentunya tidak terlepas dari penelitian yang sebelum sebelumnya. Hal ini digunakan sebagai bahan referensi dalam melaksanakan penelitian. penelitian tersebut antara lain, Penelitian milik Al-Qadry, (2021) dengan fokus efektivitas pemberian TPP dalam meningkatkan kinerja di BKPSDM Kota Sorong dengan hasil penelitian Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong belum sepenuhnya efektif. Terdapat beberapa hambatan khususnya kurangnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan laporan hasil kinerja dengan tepat waktu serta pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang seringkali terlambat. Selanjutnya

penelitian milik Yulianti, (2022) mengenai evaluasi TPP untuk meningkatkan disiplin PNS di Kota Banjar. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kebijakan Perwal Nomor 4 Tahun 2016 tentang TPP dalam meningkatkan disiplin PNS telah membawa perubahan positif bagi peningkatan disiplin. Upaya yang dilakukan untuk lebih meningkatkan disiplin pegawai yaitu pembinaan berjenjang dan sanksi pemotongan TPP. Selanjutnya penelitian milik Thoiba et al., (2023) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa secara umum indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten gorontalo berada pada kategori sangat efektif. Selanjutnya penelitian milik Suute et al., (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tambahan perbaikan penghasilan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. (2) Tambahan perbaikan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. (3) Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Lingkup Pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Kemudian penelitian milik Yudha, (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sudah efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja, hasil kerja dan kedisiplinan pegawai yang meningkat. Akan tetapi masih adanya oknum-oknum yang masih belum sadar akan tanggung jawabnya masing-masing. Selanjutnya penelitian milik Saadillah, (2021) Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai secara umum sudah mencapai angka baik namun ada beberapa kendala dengan budaya kerja pns, dan pandemi Covid-19. Selanjutnya penelitian milik Delsiana, (2022) pemberian TPP telah mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Setelah adanya pemberian TPP, pegawai negeri sipil lebih bersemangat dan juga termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterima untuk kemudian dilaporkan dalam aplikasi e-kinerja sebagai salah satu dasar pemberian Tambahan Penghasilan. Selain itu pegawai lebih memperhatikan disiplin waktu dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk memenuhi indikator TPP. Kemudian penelitian milik Musdah & Rahman, (2021) Hasil penelitian menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di BKPSDMD Kota Makassar sudah efektif khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN. Selanjutnya penelitian milik Sinta Maria & Hadi, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan TPP berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja ASN dengan nilai t-hitung > t-tabel sebesar $3,200 > 2,00758$. Meskipun efektivitas kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sudah cukup baik, pegawai harus tetap memperhatikan cara bekerja agar bisa mempertahankan dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dan yang terakhir penelitian milik Panrita et al., (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan penilaian kinerja secara digital berupa aplikasi e-kinerja yang selanjutnya dianalisa sesuai pendapat menurut Richard M. Steers ada tiga yang harus diperhatikan ialah dari segi pencapaian tujuan dan integrasi ialah sudah sesuai. Namun dari segi adaptasi menunjukan adanya perubahan pola baru

penilaian kinerja terhadap penerapan tambahan penghasilan pegawai masih ditemukan beberapa aparatur sipil negara yang belum mahir mengoperasikan komputer terutama mengenai tata cara pelaporan realisasi kinerja pada aplikasi E-Kinerja.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. Kemudian dari segi GAP penelitian serta faktor penghambat juga hanya ada dua merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus yakni di Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro. Dan yang terakhir untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangunsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang. Kemudian diperkuat dengan adanya observasi yang dilakukan selama di lapangan serta dengan dokumentasi melalui dokumentasi kegiatan yang dilakukan dan juga dokumen dokumen yang menjadi penguat pernyataan yang didapat selama melakukan penelitian. Dengan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan Nurdin, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Efektivitas dalam Sedarmayanti, (2017:217) terdapat enam dimensi yakni 1) Kriteria Kualitas, 2) Kriteria Produktifitas, 3) Efisiensi, 4.) Kepuasan, 5.) Kemampuan Beradaptasi, 6.) Pengembangan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Pemberian TPP Terhadap Kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro

Pada penelitian ini peneliti menggunakan beberapa kriteria untuk mengukur efektivitas tambahan penghasilan pegawai yang memberikan dampak panjang terhadap kinerja pegawai

a. Kualitas

Kesimpulan dari kriteria kualitas adalah bahwa program pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai telah membawa perubahan positif dalam meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Melalui wawancara, dapat disimpulkan bahwa berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah kantor kecamatan Dander untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, evaluasi terhadap hasil kerja, dan memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas. Meskipun ada beberapa pegawai yang belum dapat melaksanakan tugasnya tepat waktu karena faktor eksternal seperti keluarga sakit atau meninggal, namun secara umum pegawai selalu berusaha untuk disiplin dan menciptakan hasil kerja yang maksimal. Hal ini mencerminkan komitmen pegawai untuk mencapai kepuasan masyarakat dan mendukung kemajuan visi dan misi yang telah ditetapkan.

b. Produktivitas

Dari dimensi kriteria produktivitas dapat diketahui bahwa pemberian Tunjangan Peningkatan Penghasilan (TPP) telah berdampak positif terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Dander. Sebelum adanya TPP, terdapat tanggung jawab yang belum terlaksana dengan baik oleh pegawai, namun setelah pemberian TPP, terjadi peningkatan yang signifikan dalam capaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa TPP telah memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Para pegawai merasa lebih termotivasi, produktif, dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. Selain itu, besaran TPP dinilai sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka laksanakan, sehingga mencerminkan adilnya penghargaan terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, pemberian TPP telah berhasil meningkatkan semangat dan kinerja pegawai serta berdampak positif pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

c. Efisiensi

Dari dimensi kriteria efisiensi dapat diketahui bahwa pemberian Tunjangan Peningkatan Penghasilan (TPP) di Kecamatan Dander telah memberikan dampak positif terhadap kinerja dan motivasi pegawai. TPP diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai, dan setiap pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik berhak atas TPP tersebut. Program ini menciptakan kinerja yang nyata dan memberikan motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sehingga membantu dalam pencapaian visi dan misi kecamatan.

Pegawai di Kecamatan Dander menyadari pentingnya melaksanakan tanggung jawab dengan baik untuk memberikan kepuasan kepada pihak-pihak yang membutuhkannya, serta untuk pengembangan diri dan mendukung visi dan misi kecamatan. Selain itu, pegawai juga merasa bahwa besaran TPP sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka

laksanakan, sehingga memberikan motivasi tambahan untuk melaksanakan tugas dengan maksimal.

Selain itu dari hasil wawancara kepada pegawai dapat diketahui bahwa Pemberian TPP dinilai sebagai motivasi bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, serta memberikan manfaat dalam meningkatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan merasa dihargai dan termotivasi, pegawai cenderung lebih fokus, produktif, dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

d. Kepuasan

Dinilai dari kriteria kepuasan pemberian Tunjangan Peningkatan Penghasilan (TPP) kepada pegawai di Kantor Camat Dander telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Respon yang positif dari pegawai terhadap pemberian TPP menunjukkan kepuasan mereka terhadap pengakuan atas kontribusi dan kerja keras yang mereka lakukan. TPP juga telah memberikan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan tepat waktu.

Meskipun demikian, diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan staff kecamatan dander bahwa masih diperlukan upaya terus-menerus untuk memperbaiki dan menyempurnakan sistem pemberian TPP agar dapat lebih efektif dalam mengakomodasi kebutuhan dan dinamika organisasi. Terdapat pemahaman yang kuat bahwa keterlambatan dalam pemberian TPP dapat terjadi karena proses administratif atau kebijakan tertentu, namun hal ini tidak mengubah pelaksanaan tanggung jawab pegawai yang tetap berjalan dengan baik.

Secara keseluruhan, pemberian TPP telah membawa dampak positif bagi kinerja dan motivasi pegawai di Kantor Camat Dander, namun masih ada ruang untuk peningkatan dan penyempurnaan dalam sistem tersebut guna memastikan efektivitasnya dalam jangka panjang.

e. Kemampuan Beradaptasi

Dinilai dari hasil wawancara kriteria kemampuan beradaptasi dapat diketahui bahwa keterlambatan dalam pemberian Tunjangan Peningkatan Penghasilan (TPP) tidak menghalangi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Para pegawai tetap berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka secara optimal, meskipun TPP belum cair atau terlambat.

Pegawai di Kantor tersebut memiliki pemahaman yang kuat bahwa melaksanakan tugas dan tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dilakukan, terlepas dari situasi pembayaran TPP. Mereka menekankan bahwa tugas-tugas yang diberikan adalah tanggung jawab pribadi yang harus dijalankan dengan baik, dan setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai target kinerja.

Meskipun terjadi keterlambatan dalam pemberian TPP, pegawai tetap memprioritaskan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal. Mereka menyadari bahwa upaya mereka dalam mencapai target kinerja merupakan bagian integral dari keberlangsungan target kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, kesimpulan utama adalah bahwa keterlambatan dalam pemberian TPP tidak mengurangi semangat dan komitmen pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Mereka tetap fokus pada pencapaian target kinerja dan memberikan kontribusi terbaik mereka, bahkan dalam kondisi di mana TPP belum diberikan.

f. Pengembangan

Dinilai dari pengembangan, pemberian Tunjangan Peningkatan Penghasilan (TPP) telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja, semangat, dan kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Dander. Pegawai merasakan peningkatan dalam pencapaian target kerja sehari-hari, yang terbukti dari waktu yang lebih efisien dalam mencapai tujuan kerja setelah adanya TPP. TPP dianggap sebagai insentif yang efektif dalam meningkatkan semangat dan kedisiplinan pegawai. Hal ini tercermin dalam peningkatan kinerja, disiplin, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik. TPP juga dianggap sebagai dorongan bagi setiap pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan, dan memotivasi mereka untuk menjadi lebih kompeten dan maksimal dalam pekerjaan mereka.

Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa peningkatan kompetensi tidak selalu terjadi secara otomatis setelah menerima TPP. Setiap individu perlu mengambil tanggung jawab pribadi dalam mengembangkan diri mereka sendiri. Peningkatan kompetensi memerlukan inisiatif dan upaya dari masing-masing individu untuk mencari peluang belajar dan pengembangan, serta menerapkan pengetahuan baru dalam praktik sehari-hari. Dengan demikian, meskipun TPP dapat menjadi insentif yang signifikan, penting bagi pegawai untuk tetap aktif dalam mengembangkan kompetensi mereka sendiri demi kesuksesan dan kemajuan pribadi serta organisasi secara keseluruhan.

3.2 Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah

Pada pelaksanaannya ditemukan faktor yang menjadi penghambat dalam pemberi tambahan penghasilan terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro. Faktor penghambat yang menjadi penghambat pemberian tambahan penghasilan pada penelitian ini yakni tidak terdapat standar untuk melakukan evaluasi hasil kerja. Standar untuk melakukan evaluasi hasil kerja merupakan hal yang sangat penting dan menjadi faktor penghambat dalam pemberian TPP atau tambahan penghasilan pegawai. Evaluasi hasil kerja ini menjadi dasar yang penting untuk ditaati dan dilaksanakan oleh setiap pegawai. Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro belum menetapkan standar supaya evaluasi hasil kerja dapat terlaksana dengan baik.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang

Pada penelitian ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara upaya yang dapat dilaksanakan yaitu melakukan pengawasan secara intensif yang dilakukan oleh pemimpin terhadap hasil kerja pegawai dan hal ini sudah pelan-pelan dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan dapat diketahui jika upaya yang dilaksanakan untuk memberikan peningkatan efektivitas tambahan penghasilan pegawai adalah melakukan pengawasan secara intensif yang dilakukan oleh pemimpin terhadap hasil kerja pegawai. Pemimpin melakukan komunikasi langsung dengan setiap pegawai dan memeriksa hasil kerja yang diciptakan oleh pegawai.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil temuan utama penelitian ini yakni melihat seberapa efektif pemberian tambahan penghasilan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Dander. Adapun untuk mengukurnya penulis menggunakan beberapa dimensi sesuai pendapat Sedarmayanti, (2017:217) mengenai Efektivitas terdapat enam dimensi yakni 1) Kriteria Kualitas, 2) Kriteria Produktifitas, 3) Efisiensi, 4.) Kepuasan, 5.) Kemampuan Beradaptasi, 6.) Pengembangan. dari dimensi tersebut dalam penelitian ini didapatkan. TPP ini mampu menciptakan respon yang positif dan memberikan peningkatan kinerja pegawai. Walaupun dinilai efektif namun terdapat faktor penghambat antara lain yang penulis temukan yakni yaitu standar untuk melakukan evaluasi hasil kerja tambahan penghasilan pegawai. Untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda penulis membandingkan hasil teman utama dari penelitian milik Musdah & Rahman, (2021) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di BKPSDMD Kota Makassar sudah cukup efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN. Dari aspek kesejahteraan, kejelasan waktu dan nominal TPP yang diterima dinilai sebagai wujud dari kesejahteraan. Hal itu dilihat dari 3 indikator yakni pencapaian SKP, Disiplin serta kinerja organisasi. Walaupun indikaor berbeda namun hasil dengan penelitian yang penulis lakukan hasilnya efektif. Selanjutnya penelitian Panrita et al., (2023) dimana penelitian miliknya berfokus melihat efektivitas penerapan TPP berbasis kinerja menggunakan Aplikasi Ekinerja yang didasarkan kepada 3 indikator dari segi didiplin banyak yang masih terlambat. Pencapaian tujuan organisasi yang dudah terlaksana. Serta pelaporan kinerja yang masih kesusahan karena belum menguasai IPTEK. Ini tibul fenomena baru bahwa sebelum adanya E kinerja pemberian TPP selalu full sedangkan setelah adanya E kinerja terjadi permasalahan. Selanjutnya penulis ingin membandingkan dengan penelitian milik Delsiana, (2022) yang meneliti efektifitas TPP untuk meningkatkan kinerja PNS Di Diparpora Kota Singkawang dengan temuan utama basilnya efektif, walaupun masih adanya oknum yang melanggar disiplin kerja. Namun TPP sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja dan semangat kerja pegawai negeri sipil.

Dari hasil diskusi diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian TPP sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai namun perlu digaris bawahi dengan pemberian TPP harus selaras dengan hasil kinerja yang dimiliki. Perlu adanya aplikasi seperti penelitian milik Panrita et al., (2023) supaya kinerjanya terukur dan pemberian TPP sesuai kinerjanya.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Hasil temuan yang menarik diangkat dalam penelitian penulis dilaksanakan di Kecamatan dander mengenai penempatan efektifitas pemberian TPP dalam meningkatkan kinerja tidak ditemukan karena memang pemberian TPP diseluruh daerah sama tentu sangat meningkatkan kinerja dari para pegawai. Bagaimanapun seseorang bekerja ketika di beri bonus maka semangat kerjanya akan meningkat. Namun masih saja yang belum sadar akan hal tersebut. Dimana masih terdapat oknum yang menyelewengkan pemberian TPP dengan malas malasan bekerja. Seharusnya dalam pemberian TPP nantinya didasarkan kepada sistem E kinerja yang seluruh komponen penilaian kinerja terpadu dari didipilin, target kinerja individu dan organisasi dapat terpenuhi.

IV. KESIMPULAN

Peneliti dalam hal ini mendapatkan beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, yakni sebagai berikut:

Manfaat yang dihasilkan dari pemberian TPP ini sangat memberikan dampak bagi pegawai. setiap pegawai sudah melaksanakan tanggung jawabnya dengan sangat baik didukung dengan adanya pemberian TPP. Hal ini mampu menciptakan respon yang positif dan memberikan peningkatan kinerja pegawai.

Faktor yang menjadi penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro yaitu standar untuk melakukan evaluasi hasil kerja tambahan penghasilan pegawai.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Dander Bojonegoro yaitu melakukan pengawasan secara intensif yang dilakukan oleh pemimpin terhadap hasil kerja pegawai. Pemimpin melakukan komunikasi langsung dengan setiap pegawai dan memeriksa hasil kerja yang diciptakan oleh pegawai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Bapak Camat beserta seluruh ASN di kantor Kecamatan Dander yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Ibu Dr. Hj. Devi Irena, SP. M. Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qadry, M. A. (2021). EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SORONG PAPUA BARAT.docx. *IPDN*.
- Delsiana, D. (2022). *EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA SINGKAWANG PROVINSI KALIMANTAN BARAT*.
- Hendri. (2022). EFEKTIVITAS KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PNS. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2655–5204).
<https://jkp.ejournal.unri.ac.id><https://jkp.ejournal.unri.ac.id>
- Musdah, E. M., & Rahman, I. (2021). EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI ASN DI BKPSDM KOTA MAKASSAR. *Jurnal Ilmu Sosial Politik*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.31605/arajang.v4i1>
- Nurdin, I. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial*. IPDN pers.
- Panrita, A. B., Abubakar, H., & Abduh, T. (2023). EFEKTIVITAS PENERAPAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BERBASIS KINERJA PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 223–232. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1923>
- Saadillah, M. F. (2021). *EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Simangungsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan* (pertama). alfabeta .
- Sinta Maria, D., & Hadi, Z. (2020). *PEMBERIAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA ASN DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAPIN*.
- Suute, A., Mas, A., & Yunus, A. (2024). PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR. *JJAR: Journal Of International Accounting Research*, 3. <https://doi.org/10.62668/jjar.v3i01.1015>
- Thoiba, S., Armin Naway, F., & Marhawati, B. (2023). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo. *Besse Marhawati INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 11279–11290.
- Yudha, R. A. A. (2021). *EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPSDM KABUPATEN MALANG PROVINSI JAWA TIMUR*.
- Yulianti, R. (2022). *EVALUASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA BANJAR*. 7(2502–2032).