MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KUPANG PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Ana Febryanti Siga
NPP. 33.0660
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: fbysiga28@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Rusmiyati, M. Hum
Email: rusmiyatislukman@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement (Research GAP): *The provision of additional income for employees at the Kupang Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) still faces challenges related to late payments due to budget constraints in Regional Original Revenue (PAD). This results in payments being received by employees over three to six months and not being paid monthly.* ***Purpose:*** *This study aims to know the motivation of civil servants through the provision of additional income at the Kupang Regency BKPSDM.* ***Method:*** *This study uses a qualitative method with a descriptive approach, utilizing Abraham Maslow's Motivation Theory. Data collection techniques included interviews, observation, and documentation. Ten civil servants served as informants during the study.* ***Result:*** *This study found indicate that the TPP provided at the Kupang Regency BKPSDM has generally been effective in encouraging and enhancing civil servant work motivation. In terms of physiological needs, the TPP can help meet primary needs such as clothing, food, and shelter, as well as secondary needs such as children's education and transportation costs for most civil servants. In terms of social needs, relationships between employees are well-established. In terms of the need for recognition, civil servants view the TPP (School Allowance) as a tangible form of appreciation for their performance. In terms of the need for self-actualization, the provision of TPP encourages civil servants to develop their competencies through education, training, and technical guidance to support career advancement. However, one dimension, the need for security, in terms of physical indicators, remains under-performing due to inadequate work facilities in the office. In terms of psychological indicators, the provision of TPP can provide employees with peace of mind when facing pressing needs.* ***Conclusion:*** *This study concludes that provision of TPP at the Kupang Regency Human Resources Development Agency (BKPSDM) has been able to increase the work motivation of civil servants. This is evident from the fact that four of the five dimensions studied physiological needs, social needs, esteem needs, and self actualization have been well-functioning. However, one dimension, the need for security, has not been well functionin.*

Keywords: *Civil Servants, Employee Income Supplement, Motivation*

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian): Pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kupang masih terdapat kendala terkait dengan keterlambatan pembayaran yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran pada Pendapatan Asli Daerah (PAD) sehingga pembayarannya diterima pegawai dalam tiga hingga enam bulan dan tidak bisa dibayarkan setiap bulannya. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi Pegawai Negeri Sipil melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di BKPSDM Kabupaten Kupang. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan teori Motivasi Abraham Maslow. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi serta terdapat sepuluh orang pegawai negeri sipil sebagai informan saat penelitian. **Hasil/Temuan:** Temuan penelitian menunjukkan bahwa TPP yang diberikan di BKPSDM Kabupaten Kupang secara umum telah mampu mendorong dan meningkatkan motivasi kerja PNS. Pada dimensi kebutuhan fisiologis, TPP dapat membantu pemenuhan kebutuhan primer seperti sandang, pangan dan papan serta kebutuhan sekunder seperti biaya pendidikan anak dan transportasi bagi sebagian besar PNS. Pada kebutuhan sosial, hubungan antar pegawai terjalin dengan baik. Pada dimensi kebutuhan penghargaan, PNS memaknai TPP sebagai bentuk penghargaan nyata atas kinerja yang telah diberikan. Pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri, pemberian TPP mendorong PNS untuk mengembangkan kompetensi dirinya melalui pendidikan dan pelatihan serta bimbingan teknis guna menunjang pengingkatan karir PNS. Namun ada satu dimensi yaitu kebutuhan akan rasa aman pada indikator fisik yang masih belum berjalan dengan optimal karena kurang memadainya fasilitas kerja di kantor. Pada indikator psikologis, pemberian TPP dapat memberikan ketenangan bagi pegawai dalam menghadapi kebutuhan mendesak. **Kesimpulan:** Pemberian TPP di BKPSDM Kabupaten Kupang mampu meningkatkan motivasi kerja dari PNS. Hal ini dapat dilihat berdasarkan empat dari lima dimensi yang diteliti yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri telah berjalan dengan baik, sedangkan pada satu dimensi yakni kebutuhan akan rasa aman belum dapat berjalan dengan baik.

Kata kunci: Motivasi, PNS, Tambahan Penghasilan Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi landasan utama yang dijadikan acuan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terarah, kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang pada akhirnya turut berdampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Tujuan manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk mengembangkan sistem kinerja organisasi yang unggul melalui peningkatan motivasi kerja pegawai yang tinggi dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi suatu kegiatan dalam aspek sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepegawaian Aparatur Sipil Negara (Budiyanto, 2023) . Dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten, pemerintah selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja setiap ASN

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui sistem penggajian pegawai pemerintahan. Dalam upaya mewujudkan tatanan pemerintahan birokrasi yang lebih efisien, akuntabel, dan berorientasi pada hasil, pemerintah terus melakukan reformasi kepegawaian (Fardiansyah, 2024) . Salah satu instrumen kunci dari reformasi birokrasi tersebut adalah dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan segala jenis pembayaran tambahan di luar gaji pokok yang diberikan sebagai salah satu bentuk insentif tidak langsung dengan tujuan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 21 menyatakan bahwa pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa penghasilan, penghargaan, tunjangan, jaminan dan lainnya. Tambahan penghasilan ini diberikan secara adil, layak dan kompetitif. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2024 pemberian tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja kepada pegawai ASN berdasarkan pada APBD yang direncanakan atas persetujuan DPRD dilakukan pada saat pembahasan KUA dan PPAS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya penghasilan tambahan ini diharapkan pemerintah mampu mengutamakan kesejahteraan pegawainya.

Melalui Peraturan Bupati Kupang No 19 Tahun 2024 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kupang, pemerintah memberikan penghargaan kepada pegawainya melalui tambahan penghasilan kepada PNS di luar gaji pokok berdasarkan pada pangkat atau kelas jabatan, produktifitas kerja, disiplin pegawai, penilaian kebersihan lingkungan kantor serta kinerja pegawai. Tujuannya agar pegawai memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaannya sebagai pelayan masyarakat yang bisa diandalkan. Tambahan penghasilan ini juga diberikan sebagai penghargaan kepada pegawai yang telah bekerja keras dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja sehingga dapat tercipta kesejahteraan di lingkungan pegawai Kabupaten Kupang.

Hal ini disesuaikan dengan adanya Keputusan Bupati Kupang Nomor 192/KEP/HK/2024 tentang besaran dasar tambahan penghasilan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Kupang yang berdasarkan pada beban kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan melihat pada tingkatan kelas jabatannya. Peraturan yang telah dibuat dijadikan pedoman dan tolak ukur dalam pemberian tambahan penghasilan bagi PNS dalam lingkup pemerintah Kabupaten Kupang. Dengan adanya kebijakan ini diharapkan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja dan berprestasi sehingga dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Pendapatan daerah ini dapat berubah setiap tahunnya disesuaikan dengan kebutuhan daerah.

Oleh sebab itu hal ini dapat mempengaruhi sistem dan besaran pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai dikarenakan kebutuhan setiap daerah akan berbeda tiap tahunnya disesuaikan dengan apa yang telah direncanakan oleh pemerintah daerah tersebut. Hal ini tentunya akan menjadi fokus utama dalam rangka pemberian tambahan penghasilan pada PNS di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kupang.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kabupaten Kupang masih terdapat kendala terkait dengan adanya keterlambatan pembayaran. Hal ini disebabkan karena keterbatasan

anggaran yang bersumber dari Pendapatan Asli daerah (PAD). Pembayaran tambahan penghasilan pegawai di Kabupaten Kupang belum bisa dibayarkan setiap bulan sehingga biasanya diberikan 3 hingga 6 bulan sekali pembayarannya. Sistem absensi pegawai di Kabupaten Kupang, khususnya di BKPSDM tidak memiliki sistem *finger print*, namun absensi berbasis elektronik melalui aplikasi secara online. Namun pada kenyataannya, masih terdapat pegawai yang tidak dapat melakukan absen online karena terkendala pada titik lokasi dan jaringan yang tidak stabil. Masih ada pegawai yang tidak melakukan absen serta sasaran kinerja pegawai bulanan sehingga motivasi untuk masuk kantor pun belum ada karena menunggu apakah akan diberikan tambahan penghasilan ada atau tidak.

1.3. Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting mengingat untuk memberikan gambaran motivasi pegawai melalui pemberian TPP di BKPSDM Kabupaten Kupang. Pemerintah Daerah Kabupaten Kupang telah mengalokasikan anggaran yang tidak sedikit untuk pembiayaan TPP seluruh ASN. Tanpa penelitian yang mengevaluasi dampaknya terhadap motivasi pegawai, tidak ada jaminan bahwa investasi anggaran tersebut benar-benar efektif dan tepat sasaran. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan ilmiah bagi Pemda dan pimpinan BKPSDM dalam memperbaiki dan menyempurnakan kebijakan TPP ke depannya secara lebih akuntabel. Adanya pegawai yang jarang absen karena terkendala jaringan serta titik lokasi dan keterlambatan pembayaran yang diterima menunjukkan bahwa sistem TPP yang ada belum secara optimal meningkatkan motivasi dan kedisiplinan seluruh pegawai, sehingga perlu dikaji secara ilmiah agar dapat dicarikan solusi yang tepat. Apabila penelitian ini tidak dilaksanakan, maka permasalahan keterlambatan TPP dan ketidakdisiplinan pegawai akan terus berlangsung tanpa solusi, sehingga anggaran TPP terus dikeluarkan tanpa evaluasi yang memadai. Hal ini mengantisipasi bahwa PNS bekerja tidak sesuai dengan kinerja nya tapi malah menerima TPP namun tambahan penghasilan ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas hasil kinerja terbaik dari setiap pegawai sesuai dengan ketentuanyang telah ditetapkan.

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian oleh Ahmad Firman, dkk (2024) dengan judul Efek Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan membahas tentang analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) dengan hasil bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan pada pegawai untuk bekerja sebaik mungkin dengan lingkungan kerja yang baik serta kondusif diharapkan mampu berdampak pada peningkatan produktivitas, dan pengaruh budaya organisasi membentuk sikap yang mendukung tujuan organisasi. Penelitian tentang Peran Kepuasan kerja dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh TPP Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan oleh Zulkifli, dkk (2025) dengan metode kuantitatif membahas tentang Pemberian TPP berpengaruh pada kinerja pegawai, motivasi dan kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. TPP dapat meningkatkan motivasi pegawai, peningkatan motivasi tersebut tidak berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selanjutnya penelitian tentang Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi ASN Di BKPSDM Kota Makassar oleh Erwin Musdah dan Muhammad Ikhsan (2021) dengan metode campuran bahwa Pemberian TPP bagi ASN dinilai telah

efektif dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN. Kesejahteraan pegawai ASN semakin meningkat karena adanya peningkatan waktu dan besaran TPP yang diterima, terlihat dari pengelolaan SKP yang intens serta capaian target kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Antonius Parung (2020) tentang Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara dengan metode kualitatif bahwa Pemberian TPP walaupun jumlahnya sangat kecil tetapi dapat meningkatkan penghasilan PNS (72% PNS pada BKPP setuju) pengukuran dan penilaian prestasi kerja dari unsur sasaran kerja belum optimal.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Dari secara keseluruhan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan lebih berfokus pada peningkatan kinerja pegawai sedangkan penelitian yang hendak diteliti menitikberatkan pada peningkatan motivasi kerja pegawai khususnya pada Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hal tersebut, belum ada penelitian yang mendalam pernah dilakukan di Kabupaten Kupang tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Kupang. Penelitian ini juga menggunakan dasar teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow secara lengkap sehingga lebih sistematis dalam melihat motivasi dari PNS di BKPSDM Kabupaten Kupang.

1.6. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi Pegawai Negeri Sipil melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di BKPSDM Kabupaten Kupang.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan atau mendeskripsikan motivasi pegawai negeri sipil melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Pertama, wawancara dilakukan dengan 10 orang PNS di BKPSDM Kabupaten Kupang sebagai penerima TPP untuk melihat kondisi motivasi kerja dari PNS tersebut secara nyata. Kedua, observasi langsung dengan melakukan pengamatan secara langsung pada fenomena yang terjadi untuk menggali secara mendalam tentang perilaku, interaksi serta situasi sosial terkait penglaman dan pendapat pegawai secara detail yang terjadi di lapangan. Ketiga, dokumentasi yang menyertakan pengumpulan hasil dokumen resmi instansi, peraturan-peraturan, data organisasi, dokumentasi kegiatan yang diperlukan guna mendukung hasil pengamatan yang dilakukan.

Untuk dapat memastikan data yang diamati valid maka analisis data yang dilakukan dengan menggunakan model Miles, Huberman & Saldana (2014) yakni reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atas temuan fenomena yang terjadi langsung pada saat melakukan penelitian sehingga data yang dikumpulkan valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur selama kurang lebih sebulan pada

Januari hingga Februari 2026. Lokasi ini dipilih karena ditemukan bahwa banyak pegawai yang belum disiplin dalam bekerja dan kurangnya motivasi karena mengalami keterlambatan dalam pembayaran tambahan penghasilan pegawai yang ada.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian tambahan penghasilan pegawai di BKPSDM Kabupaten Kupang pada dasarnya telah dilaksanakan sebagai upaya pemerintah daerah dalam mensejahterakan serta mendorong motivasi kerja pegawai. Tambahan penghasilan pegawai diberikan berdasarkan ketentuan yang berlaku dan dimaksudkan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai. Penelitian ini dianalisis menggunakan teori Maslow dalam (Uno, 2012) dengan lima dimensi kebutuhan yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Adapun pembahasannya dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1 Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini dianggap sebagai kebutuhan paling mendasar yang dibutuhkan secara terus menerus oleh manusia dari lahir hingga akhir hidupnya termasuk sandang, pangan, minuman, rumah dan sebagainya. Terdapat 2 indikator yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Pada kebutuhan primer, penghasilan pokok yang diterima PNS masih belum untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara kepada seorang PNS yang menerima TPP sebagai informan ketiga pada tanggal 15 Januari 2026, menyatakan bahwa:

> Menurut saya penghasilan pokok yang diterima masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan yang ada karena kebutuhan dalam rumah tangga ini sangat banyak seperti kebutuhan anak yang paling terutama sehingga saya harus pinjam ke bank jadi otomatis gaji terpotong sedangkan kebutuhan masih banyak yang harus dilengkapi.

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jumlah tanggungan dalam keluarga, kebutuhan hidup serta keadaan ekonomi masing-masing pegawai. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah seorang PNS yang menerima TPP sebagai informan keempat pada tanggal 15 Januari 2026, menyatakan bahwa:

> Bagi saya lebih bersyukur lagi dengan adanya tambahan penghasilan sangat membantu dalam pemenuhan kebutuhan terutama akomodasi dari rumah ke kantor yang cukup jauh sehingga membutuhkan biaya yang tidak sedikit oleh sebab itu saya sangat membutuhkan adanya tambahan penghasilan ini.

Dalam kebutuhan sekunder terkait dengan biaya pendidikan anak, transportasi bahwa dengan adanya tambahan penghasilan ini PNS merasa kebutuhannya menjadi lebih terpenuhi dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa TPP memiliki peran yang cukup besar dalam rangka pemenuhan kebutuhan fisiologis PNS.

3.2 Kebutuhan Akan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian kemudian beralih pada kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk terbebas dari berbagai bentuk ancaman fisik maupun psikologis, serta adanya perasaan terlindungi dan terjamin dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Terdapat 2 indikator yaitu aman secara fisik dan secara psikologis. Secara fisik bahwa fasilitas dan sarana prasarana kerja di BKPSDM Kabupaten Kupang masih belum sepenuhnya mendukung kelancaran pekerjaan pegawai adanya efisiensi anggaran menyebabkan pengadaan sarana kerja seperti

komputer, printer, dan perlengkapan pendukung lainnya masih terbatas. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah seorang PNS yang menerima TPP sebagai informan kesembilan pada tanggal 14 Januari 2026, menyatakan bahwa:

> Kalau terkait dengan fasilitas dan sarana prasarana yang menunjang pekerjaan yang tersedia saat ini belum begitu terlalu menunjang pekerjaan yang ada karena efisiensi untuk pengadaan sarana kerja seperti komputer, printer dan lain sebagainya jadi pegawai dituntut untuk memiliki barang itu sendiri.

Akibatnya, beberapa pegawai harus menggunakan fasilitas pribadi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan kantor. Selain itu, kendala juga terjadi pada jaringan internet dan wifi yang sering mengalami gangguan, seperti koneksi terputus atau sulit tersambung. Disisi lain secara psikologis bahwa TPP memberikan rasa aman bagi pegawai dalam sisi jaminan penghasilan yang didapat, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari di tengah kondisi ekonomi yang sedang mengalami efisiensi. Berdasarkan hasil wawancara kepada seorang PNS yang menerima TPP sebagai informan keempat pada tanggal 15 Januari 2026 mengatakan bahwa:

> Saya berterimakasih kepada pemerintah karena sudah memperhatikan pegawainya dengan TPP ini. Saya lebih merasa aman karena bekerja pun dihargai dalam bekerja dan bisa terpenuhi kebutuhan rumah tangga dengan baik. Walaupun terkadang pembayarannya bisa 3 bulan hingga 6 bulan tetapi tetap kami bisa menerima tambahan penghasilan tersebut.

Tambahan penghasilan pegawai menjadi sumber pendapatan tambahan yang sangat membantu, khususnya ketika menghadapi kebutuhan mendesak sehingga pegawai tidak hanya bergantung pada gaji pokok setiap bulan. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan bahwa motivasi kerja pegawai belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat kendala pada fasilitas dan sarana kerja.

3.3 Kebutuhan Sosial

Dalam konteks pekerjaan, seseorang bisa jadi melakukan suatu pekerjaan tertentu semata-mata karena dorongan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang paling mendasar. Namun di sisi lain, mereka juga terkadang menilai sebuah pekerjaan dari sudut pandang hubungan sosial dan kekerabatan yang terjalin di dalamnya. Pada indicator interaksi sosial tambahan penghasilan pegawai tidak berdampak pada hubungan sesama pegawai karena pemberiannya disesuaikan golongan serta jabatan dari masing-masing pegawai sesuai dengan ketentuan yang ada pada Keputusan Bupati Kupang No 192/KEP/HK/2024 tentang besaran dasar tambahan penghasilan pegawai di Kabupaten Kupang. Berdasarkan hasil wawancara kepada seorang PNS yang menerima TPP sebagai informan kelima pada tanggal 15 Januari 2026 yang mengatakan bahwa:

> Menurut saya pemberian TPP itu pada pribadi saya sangat berdampak sebagai pegawai dan memang ada beberapa jenjang jabatan tentang pemberian TPP tapi saya pribadi merasa bahwa tidak merasa terganggu dengan hubungan antar pegawai karena terjalin dengan baik yaa karena saya juga dapat TPP sesuai dengan apa yang menjadi bagiannya dan saya mensyukuri hal itu.

Kondisi hubungan kerja yang tetap baik memperlihatkan bahwa pemberian TPP tidak menimbulkan konflik sosial antar pegawai Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa adanya tambahan penghasilan ini mampu memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja sama menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga dapat meminimalisir adanya kecemburuan sosial dalam lingkungan kerja demi terciptanya kerja sama yang baik antar pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang.

3.4 Kebutuhan Penghargaan

Setelah seseorang memperoleh kebutuhan fisiologis maka pegawai akan berusaha mencari penghargaan dan pengakuan dari orang lain. Terdapat 2 indikator yang terdiri dari penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Penghargaan internal bersumber dalam diri individu itu sendiri, yang mencakup perasaan percaya diri, rasa kompeten dan mampu, serta kepuasan batin yang dirasakan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara kepada seorang PNS yang menerima TPP sebagai informan pertama pada tanggal 14 Januari 2026 yang mengatakan bahwa:

> TPP membuat saya lebih percaya diri dalam bekerja sehari-hari. Saya merasa pekerjaan yang dilakukan juga dihargai oleh instansi sehingga ada motivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik. Memang bukan TPP satu-satunya yang membangun kepercayaan diri, dukungan atasan dan suasana kerja yang kondusif juga sangat penting. Tapi TPP ini salah satu faktor yang cukup berarti bagi saya secara pribadi.

TPP sebagai bentuk penghargaan dari instansi terhadap pekerjaan dan kontribusi pegawai. Dukungan dari atasan serta suasana kerja yang kondusif turut menjadi faktor penting dalam membangun rasa percaya diri dan kenyamanan kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Melalui perasaan dihargai itu sehingga muncul kepercayaan diri dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Dalam penghargaan eksternal berkaitan dengan bagaimana orang lain dan organisasi mengakui serta menghargai kontribusi yang telah diberikan oleh seseorang. Tambahan penghasilan pegawai kepada PNS sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja dan kontribusi dalam melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang ada. PNS merasa bahwa ketika mereka sudah melaksanakan tugas dengan baik dan memenuhi target yang ada maka TPP menjadi bentuk apresiasi yang pantas untuk diterima. Dengan demikian, TPP sebagai bagian dari penghargaan yang mendorong pegawai untuk berkinerja dan disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik.

3.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri diartikan sebagai kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensi diri secara maksimal. Pada indikator pencapaian potensi penuh terlihat adanya dorongan dalam melaksanakan pelayanan yang optimal yang tidak hanya berdasarkan pada tanggungjawab pekerjaan tetapi adanya harapan bahwa diberikan penghargaan yang dapat menunjang kompetensi pegawai. Berdasarkan hasil wawancara kepada seorang PNS yang menerima TPP sebagai informan kedua pada tanggal 15 Januari 2026 yang mengatakan bahwa “Karena sudah dihargai dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, pastinya dapat mendorong pengembangan karir pegawai tersebut. Saya juga berencana mengikuti bimtek apa saja yang menunjang pengembangan karir saya nanti kedepannya”.

Dengan mendapatkan TPP membuat pegawai terdorong untuk dapat meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan maupun pengembangan kemampuan lainnya yang sesuai dengan keperluannya. Adanya kesadaran PNS untuk meningkatkan kompetensi melalui berbagai kegiatan pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis (bimtek). Hal ini secara tidak langsung menggambarkan bahwa TPP dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk lebih aktif mencari peluang dalam mengembangkan diri yang nantinya akan mendukung peningkatan karir di masa mendatang.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian TPP di BKPSDM Kabupaten Kupang dapat membantu pemenuhan kebutuhan fisiologis PNS, baik kebutuhan primer maupun sekunder, sehingga berdampak positif terhadap motivasi kerja pegawai. Sama halnya dengan temuan penelitian Zulkifli, Muh. Nur, dan Mahmuddin Sabilalo (2025) yang menemukan bahwa TPP berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PNS di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan, di mana pegawai yang menerima TPP secara konsisten menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan periode sebelum adanya TPP. Temuan ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa TPP sebagai instrumen memiliki peran yang signifikan dalam mendorong motivasi kerja PNS di lingkungan instansi kepegawaian daerah. Pada aspek fisik belum terpenuhi secara optimal di BKPSDM Kabupaten Kupang, ditandai dengan keterbatasan sarana kerja seperti komputer, printer, dan jaringan internet yang tidak stabil akibat kebijakan efisiensi anggaran.

Berbeda dengan temuan penelitian Erwin Musdah dan Muhammad Ikhsan Rahman (2021) tentang TPP di BKPSDM Kota Makassar yang menemukan bahwa sarana dan fasilitas kerja di lingkungan instansi tersebut sudah cukup memadai dalam mendukung motivasi pegawai. Perbedaan temuan ini terjadi karena perbedaan karakteristik kapasitas fiskal daerah yang sangat signifikan antara Kota Makassar sebagai kota besar dengan kapasitas fiskal yang kuat, dengan Kabupaten Kupang yang kapasitas PAD masih sangat terbatas. Sama halnya dengan temuan penelitian Zulkifli, Muh. Nur, dan Mahmuddin Sabilalo (2025) yang menemukan bahwa sistem pemberian TPP yang transparan dan didasarkan pada kelas jabatan yang jelas justru mendorong pegawai untuk lebih fokus pada peningkatan kinerjanya masing-masing daripada mempermasalahkan perbedaan besaran tunjangan yang diterima.

Adapun temuan lainnya yang memperkuat temuan penelitian Firman, Latief, dan Dirwan (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja yang terbentuk melalui sistem penghargaan yang baik mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kapasitas dan profesionalismenya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Zulkifli dkk. (2025) yang menemukan bahwa kepuasan terhadap TPP yang diterima mendorong pegawai untuk berambisi meningkatkan jabatan dan kompetensinya agar dapat memperoleh TPP pada kelas jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang. Adapun temuan lainnya bahwa di kantor BKPSDM Kabupaten Kupang belum ada sistem absen dengan *finger print* sehingga menggunakan absen dengan aplikasi secara digital namun terkendala pada titik lokasi serta jaringan yang tidak stabil. Hal inilah yang membuat banyak pegawai yang tidak melakukan absen setiap harinya. Temuan ini menolak pandangan penelitian sebelumnya yang secara implisit mengasumsikan bahwa pembayaran TPP selalu berjalan lancar dan tepat waktu, sebuah asumsi yang ternyata tidak berlaku di daerah-daerah dengan keterbatasan PAD seperti Kabupaten Kupang. Temuan ini sekaligus memperluas cakupan kajian ilmiah tentang TPP dengan menghadirkan perspektif baru bahwa ketepatan waktu pembayaran TPP merupakan variabel penting yang turut menentukan efektivitas TPP sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dari PNS.

3.7 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan temuan menarik lainnya yaitu bahwa TPP di Kabupaten Kupang tidak dibayarkan setiap bulan melainkan diakumulasikan selama beberapa bulan sekaligus seperti 3 hingga 6

bulan. Hal ini disebabkan oleh ketersediaan PAD yang sangat terbatas dibandingkan dengan daerah lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terlihat bahwa pegawai dengan golongan dan kelas jabatan yang lebih rendah cenderung merasakan dampak motivasi terhadap TPP yang jauh lebih besar dibandingkan pegawai dengan golongan dan jabatan lebih tinggi. Hal ini sangat logis mengingat pegawai golongan rendah memiliki gaji pokok yang lebih kecil sehingga proporsi TPP terhadap total penghasilannya jauh lebih besar dan terasa lebih signifikan.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang mampu meningkatkan motivasi kerja dari Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya empat dari lima dimensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang diteliti meliputi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang telah berjalan dengan baik, sedangkan pada satu dimensi yakni kebutuhan akan rasa aman belum berjalan dengan baik karena masih diperlukan perbaikan pada aspek sarana dan fasilitas fisik kantor agar motivasi pegawai dapat tumbuh dan berkembang secara lebih menyeluruh dan optimal.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatas yang perlu untuk diakui. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada satu instansi, yaitu BKPSDM Kabupaten Kupang, sehingga hasil dan temuan belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh ke instansi lain. Kedua, terbatas jumlah informan sehingga belum dapat mempresentasikan seluruh kondisi dan pengalaman motivasi seluruh PNS yang ada secara menyeluruh. Ketiga, penelitian dilaksanakan pada periode tertentu sehingga hanya mampu melihat kondisi motivasi PNS pada satu titik waktu yang spesifik. Keempat, penelitian ini tidak menggali perspektif pimpinan BKPSDM melainkan hanya pada perspektif PNS sebagai penerima TPP.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan mixed methods yang menggabungkan kekuatan metode kualitatif dalam menggali makna dan pengalaman dengan kekuatan metode kuantitatif dalam mengukur hubungan dan pengaruh secara statistik, selanjutnya sangat disarankan untuk menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel yang diteliti secara berdampingan dengan motivasi. Penelitian tentang hubungan antara TPP, disiplin kerja, dan motivasi secara bersamaan akan menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Kupang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Amalia, R. (2023). Policy implementation of the equalization of administrative. *Sosiohumaniora*, *25*(1), 29–35. https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v25i1.44648

Budiyanto, B., & Hasnawati, H. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Zahir Publishing.

Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, *67*(1), 65–74. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x

Fardiansyah, A., & Amane, A. P. O. (2024). *Manajemen sumber daya aparatur sipil negara*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *7*(4), 425–435. https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987

Frey, B. S., & Jegen, R. (2001). Motivation crowding theory. *Journal of Economic Surveys*, *15*(5), 589–611. https://doi.org/10.1111/1467-6419.00150

Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis a methods sourcebook (third edit).* SAGE Publication.

Musdah, E., & Rahman, M. I. (2021). Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Asn Di Bkpsdm Kota Makassar. *Jurnal Arajang*, *4*(1), 1-10 https://doi.org/10.31605/arajang.v4i1.2101

Parung, A. T. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Administrasi Negara*,*26*(2). https://journal.stialanmakassar.ac.id/index.php/jurnal_administrasi_negara/article/view/1236

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, *50*(3), 367–373. https://doi.org/10.2307/976618

Rustono, K. A. (2024). *Metode penelitian: Memahami pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan campuran*. Media Penerbit Indonesia.

Setiawan, I., Nawawi, N., Johannes, A. W., & Tefa, G. (2023). Pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, *49*(2), 170–185. https://doi.org/10.33701/jipwp.v49i2.3444

Setiawan, I., Nawawi, N., Tjenreng, M. B. Z., Sururama, R., & Kusmana, D. (2025). Village development model of growth center in border district in Sanggau Regency West Kalimantan Province. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, *51*(1). https://doi.org/10.33701/jipwp.v51i1

Simangunsong, F. (2016). *Pengembangan kompetensi, disiplin dan jiwa korps pegawai ASN pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. IPDN.

Simangunsong, F. (2017a). *Kapita selekta manajemen sumber daya aparatur*. Alfabeta.

Simangunsong, F. (2017b). *Metodologi penelitian administrasi publik*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sumariati, A., Mas'ud, I., Satria, A., & Hesfandiari, R. (2022). Pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, *4*(2). https://doi.org/10.48093/jiask.v4i2.87

Syafri, W., & Alwi, A. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik*. IPDN Press.

Tamaulina. (2024). *Metodologi penelitian sosial: Teori dan praktik*. STAIN Kediri Press.

Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi & pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.

Wright, B. E. (2007). Public service and motivation: Does mission matter? *Public Administration Review*, *67*(1), 54–64. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00696.x

Zahro, F., Wahyudi, W., & Salimi, M. (2024). Penerapan Model Problem Based Learning (PBL) dengan Media Konkret untuk Meningkatkan Pembelajar Matematika tentang Pecahan pada Peserta Didik Kelas II di SD Negeri 1 Gemeksekti Tahun Ajaran 2023/2024. In *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan* (Vol. 12, Issue 3) https://doi.org/10.20961/jkc.v12i3.86099

Zulkifli, Z., Nur, M., & Sabilalo, M. A. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Global Ilmiah*, *2*(9), 586-605. https://doi.org/10.55324/jgi.v2i9.233