

**PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TANGGAMUS  
PROVINSI LAMPUNG**

Elvin Nur Rahman

NPP. 28.0452

*Asdaf Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur*

[elvinnurrahman2311@gmail.com](mailto:elvinnurrahman2311@gmail.com)

***ABSTRACT***

*The final report of this study is titled "Additional Provision of Income to improve the performance of Civil Servants in the Department of Tourism and Culture of Tanggamus Provinsi Lampung". This study aims to find out how the process in providing additional income to employees, whether after the provision of additional income, employees experience an increase in work or the same. As well as what factors become obstacles in improving employee performance after the granting of additional income.*

*The research method used in this writing is a descriptive method with an inductive approach. Data collection in this study is from interviews, observations, and documentation. Data analysis is done by data reduction, data presentation, and conclusion drawing.*

*From the results of observation analysis is known and can be concluded that the overall performance of employees is good enough with the granting of Additional Income every month to employees judging by the level of attendance and from the achievement of performance or workload of employees. The inhibitory factors that arise in improving employee performance are the lack of assertiveness in the*

*supervision of attendance, there are still employees who do not carry out their duties optimally, and the absence of rules on attendance where employees feel that if they have carried out attendance then can leave the job. As a way of addressing this, several efforts are made, namely moving the attendance position close to the leadership room and giving praise and appreciation to employees to be more motivated in working.*

***Keywords : Additional Income, Performance, Civil Servants***

### **ABSTRAK**

Laporan Akhir hasil penelitian ini berjudul “Pemberian Tambahan Penghasilan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses dalam pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai, apakah setelah diberikannya tambahan penghasilan, pegawai mengalami peningkatan dalam bekerja ataukah sama saja. Serta faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai setelah diberikannya tambahan penghasilan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil analisis pengamatan diketahui dan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan sudah cukup baik dengan diberikannya Tambahan Penghasilan setiap bulannya kepada pegawai yang dilihat dari tingkat kehadirannya dan dari capaian kinerja atau beban kerja pegawai. Adapun faktor penghambat yang muncul dalam peningkatan kinerja pegawai adalah kurangnya ketegasan dalam pengawasan absensi, masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas secara optimal, dan tidak adanya peraturan tentang absensi dimana pegawai merasa bahwa apabila telah melaksanakan absensi maka dapat meninggalkan pekerjaannya tersebut.

Sebagai cara dalam mengatasi hal tersebut dilakukan beberapa upaya yaitu memindahkan posisi absensi dekat dengan ruang pimpinan dan pemberian pujian serta penghargaan kepada pegawai agar lebih termotivasi dalam bekerja.

**Kata Kunci : Tambahan Penghasilan, Kinerja, PNS**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan suatu negara yang berbentuk Republik yang berlandaskan hukum Undang-Undang Dasar tahun 1945. Sejak berdirinya negara Indonesia, telah disebutkan bahwa memiliki beberapa tujuan sebagaimana yang dimaksud pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke 4 yakni melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk dilaksanakannya tujuan tersebut, maka negara Indonesia harus memiliki pemerintahan yang baik sebagai pertahanan awal bagi suatu negara. Salah satu contoh yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah dengan meningkatkan kinerja dari aparatur negara.

Langkah awal yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja aparatur adalah dengan memberikan suatu jaminan hukum yakni pengesahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan adanya pengesahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diharapkan agar pemerintah mampu membawa suatu perubahan didalam manajemen kepegawaian dan juga pengembangan pegawai di Indonesia yang nantinya berdampak terhadap peningkatan kinerja aparatur di pemerintahan. Untuk meningkatkan kinerja PNS di Indonesia, maka harus didorong oleh motivasi yang kuat. Motivasi Kerja ialah suatu rangkaian proses yang mengarahkan (*direct*), membangkitkan (*arouse*), serta menjaga (*maintainance*) perilaku manusia untuk menuju pada pencapaian suatu tujuan. Motivasi tersebut juga ditujukan agar seseorang dapat bekerja dengan efektif dan terintegritas dengan segala kemampuannya untuk tercapainya suatu tujuan.

Salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi pegawai tersebut adalah dengan memberinya suatu penghargaan. Adapun kesejahteraan yang dimaksud ialah dengan memberikannya suatu penghargaan (*reward*) dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai. Saat ini, kesejahteraan pegawai di Indonesia sudah semakin diperhatikan oleh pemerintah. Pemerintah Daerah pun mulai melaksanakan perintah dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dengan meningkatkan kesejahteraan bagi para pegawainya dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 8 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Provinsi Lampung telah memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai tidak hanya dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Lampung tetapi di Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Lampung juga telah memberikan Tambahan Penghasilan kepada para pegawainya. Di Kabupaten Tanggamus sendiri telah menerapkan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Namun, besarnya Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan di Kabupaten Tanggamus tidak sebesar yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Lampung.

Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan suatu tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan selain gaji atas dasar kriteria-kriteria tertentu, yang tujuannya tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai serta memotivasi para pegawai untuk dapat bekerja lebih disiplin, tetapi juga dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan penghasilan pegawai ialah suatu bentuk tunjangan ataupun kompensasi yang diberikan kepada pegawai di luar gaji. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh para pegawai sebagai bentuk dari balas jasa atas kerja mereka. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diharapkan agar seluruh Pegawai Negeri Sipil dapat meningkatkan kinerja serta kedisiplinannya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan.

## **1.2 Permasalahan**

Sebagai abdi negara, dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia harus ditujukan kepada terwujudnya suatu peningkatan kemampuan aparatur agar lebih berkompeten serta peningkatan lembaga kenegaraan dan lembaga pemerintahan negara agar dapat menjamin suatu fungsi pemerintahan berjalan dengan baik. Peran penting dalam suatu penyelenggaraan pemerintahan dilihat dari aparatur yang berkompeten. Untuk mendapatkan aparatur yang berkompeten harus didorong oleh motivasi yang kuat, salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi dari aparatur tersebut adalah dengan memberinya suatu penghargaan dalam bentuk kompensasi yakni pemberian tambahan penghasilan.

Terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan pada pemberian tambahan penghasilan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan ini yakni dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis melalui via telpon pada hari selasa tanggal 22 September 2020 pukul 09:30 WIB dengan Ibu Mailidarni selaku Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran Pariwisata, yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang kurang efektif dalam penggunaan waktu yang membuat pekerjaannya tidak terselesaikan secara tepat waktu dan penyelesaian segala urusan terkesan lambat serta berbelit-belit, dan juga masih banyak pegawai yang kurang kompeten dan profesional.

Adapun hal tersebut didukung oleh pernyataan dari salah seorang pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan tersebut yang menyebutkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kerja ataupun tidak masuk kerja dikarenakan ada pekerjaan di luar urusan kantor, kurangnya pengawasan tentang disiplin kerja, tidak adanya pemberian sanksi untuk pegawai yang datang terlambat datang kerja ataupun tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas serta masih kurangnya sarana dan prasarana dan juga keterbatasan pegawai yang memiliki keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana tersebut.

### **1.3 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian sebelumnya yakni terkait dengan pemberian tambahan penghasilan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian Achmad Guntur Putratama berjudul *The Implementation Of Income Addition Policy For The Employees In Yogyakarta Regional Government* (Achmad Guntur, 2015) bertujuan untuk memahami proses pelaksanaan kebijakan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Di Pemerintah Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa kebijakan tambahan penghasilan bagi pegawai dilaksanakan oleh BKD Kota Yogyakarta bekerja sama dengan SKPD/Unit Kerja lain di lingkup Pemerintah Kota Yogyakarta. Pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta belum dijalankan secara maksimal karena tujuan dari kebijakan tersebut belum sepenuhnya tercapai yakni untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja pegawai. Penilaian kinerja menjadi kendala utama didalam pelaksanaan kebijakan ini, penilaian kinerja pegawai yang hanya bersifat formalitas membuat pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta tidak termotivasi dengan pemberian tambahan penghasilan.

Penelitian Satrio Tristiadi berjudul Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau (Satrio Tristiadi, 2017), bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa TPP yang meningkat maka kinerja pegawai akan naik dan sebaliknya apabila TPP turun maka kinerja pegawai juga akan turun.

Penelitian Burhanuddin Kiyay berjudul Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Bunaken Manado (Burhanuddin Kiyay, 2017), bertujuan untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan. Hasil penelitian menunjukan Bahwa Tambahan Penghasilan

Pegawai (TPP) di kantor kecamatan Bunaken Manado belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, di karenakan penilaian kehadiran Kinerja yang berdampak pada Disiplin pegawai yang masih Kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka, selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran pegawai pada Apel di Sore hari yang kadang tidak di laksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut.

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

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pemberian tambahan penghasilan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung, menggunakan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Teori John Miner dalam Sudarmanto (2009) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja terdapat 4 dimensi dalam indikator kinerja yakni Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dan Kerjasama dengan orang lain. Adapaun alasan penulis menggunakan teori dari John Miner dalam Sudarmanto (2009) dikarenakan teori tersebut sesuai dengan keadaan yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung.

#### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui serta memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pemberian Tamabahan Penghasilan Terhadap penignkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung.

## **II. METODE**

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif (metode penelitian naturalistik) dengan pendekatan induktif karena analisis data secara induktif adalah metode penelitian berdasarkan data maupun fakta yang dikumpulkan kemudian

dapat menggambarkan permasalahan secara cermat karakteristik suatu masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Serta fokus pada pertanyaan dasar mendapatkan data dan menyampaikan fakta tanpa banyak detail yang tidak penting yang kemudian diselaraskan dengan fenomena dan pengaruhnya atau kesimpulan bersifat umum.

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan juga dokumentasi. Dalam mengumpulkan data melalui wawancara, penulis mengambil beberapa informan yang memiliki hubungan terkait tempat penelitian agar informasi yang didapat bisa dipercaya. Untuk teknik observasi yang penulis gunakan yakni menjelaskan, memberikan dan merinci gejala yang terjadi berupa pemilihan, pengubahan, pencatatan dan mengkodekan serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan di lokasi penelitian. Dan untuk dokumentasi penulis telah bekerja sama dengan lokasi penelitian untuk mendapatkan data sekunder berupa gambaran umum Dinas tersebut dan kondisi lingkungan serta pegawai yang bekerja di lokasi penelitian.

### **III. PEMBAHASAN**

Dalam rangka menilai kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil, tidak hanya dengan melihat capaian kinerja dari pegawai tetapi juga terdapat beberapa tolak ukur dalam penilaian kinerja, antara lain yaitu dengan melihat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik, jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh pegawai, serta bagaimana cara pegawai dalam menggunakan waktu kerja dan didukung pula oleh perilaku kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **3.1 Kualitas**

Salah satu cara untuk mengukur tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari sejauh mana pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas. Kualitas pekerjaan meliputi dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan pedoman yang ada, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan keluhan-keluhan dari masyarakat.



Dari hasil wawancara dengan Ibu Retno selaku Kepala Dinas terkait kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus, ibu Retno mengatakan bahwa “Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus telah menjalankan tugasnya dengan baik dan benar”. Sama halnya dengan pernyataan ibu Retno, Sekertaris Dinas bapak Alkat Alamsyah mengatakan:

Walaupun tidak semua pegawai bekerja dengan maksimal, tetapi para PNS Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus sudah berusaha menunjukkan kualitas terbaik dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, sehingga dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dalam dilakukan secara maksimal dan masyarakat merasa puas akan hal tersebut.

Pada hasil observasi penulis memperhatikan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus, para Pegawai Negeri Sipil tersebut memang telah memperlihatkan kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai Negeri Sipil yang berusia muda tentu memperlihatkan kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil yang sudah berusia tua. Tetapi tidak dipungkiri pula bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berusia tua tidak berkualitas, karena hampir setengah dari jumlah pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus tergolong memiliki usia yang sudah tua. Untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas baik bagi Pegawai Negeri Sipil yang berusia muda maupun usia yang sudah tua, Ibu Retno selaku pimpinan tertinggi di Dinas tersebut berusaha memberikan motivasi pada saat apel pagi ataupun sore kepada seluruh pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus agar dapat mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik mungkin.

Berbagai pernyataan di atas mengungkapkan bahwa kinerja dari Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus telah menunjukkan kualitas yang baik. Hal tersebut telah di buktikan dengan adanya hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa informan di atas. Hal tersebut didukung juga dengan lokasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus ini

terletak di pusat pemerintahan Kabupaten Tanggamus yang membuat masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan oleh Dinas tersebut dapat dengan mudah untuk mendatangi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus ini.

### **3.2 Kuantitas**

Kuantitas merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja yang menilai jumlah atau banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang dihasilkan dari seorang pegawai. Kuantitas kerja bisa dilihat dari bagaimana kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan suatu wujud dari tercapainya pelaksanaan good governance.

Dari hasil wawancara kepada bapak Ali Yasmir selaku Kabid Layanan beliau mengatakan: Dilhat dari segi kuantitas, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus adalah salah satu kantor dinas yang memiliki pekerjaan dengan jumlah pegawai yang cukup banyak dibandingkan dengan Dinas yang ada di Kabupaten Tanggamus lainnya. Hal ini dikarenakan karena Kabupaten Tanggamus memiliki beberapa banyak destinasi wisata yang di kelola oleh Kabupaten ini sendiri.

Pada hasil observasi penulis mengamati kinerja para PNS di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena memiliki beberapa destinasi wisata yang dapat dikembangkan, para pegawai memiliki jumlah pekerjaan yang cukup banyak untuk diselesaikan. Dengan jumlah pegawai yang dapat di bilang banyak, bukan berarti membuat para pegawai dapat bekerja dengan santai tetapi harus dengan profesional dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya agar pekerjaan tersebut dapat dengan cepat di selesaikan.

### **3.3 Penggunaan Waktu Kerja**

Bentuk dari penggunaan waktu dalam kerja meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, serta waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang. Penggunaan waktu dalam kerja bisa diartikan sebagai suatu kedisiplinan seorang pegawai. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi sudah pasti akan menghasilkan kinerja yang baik.

Karena pegawai yang mampu menggunakan waktu kerjanya dengan baik akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya.

Dapat diketahui bahwa adanya peningkatan kehadiran pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus dari tahun sebelumnya walaupun masih terdapat oknum yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Hal ini membuktikan bahwa tambahan penghasilan yang diberikan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus.

### **3.4 Perilaku Kerja Sama**

Dalam sebuah organisasi maupun kelompok, kerja sama akan menjadi sebuah kebutuhan dalam keberhasilan dalam mencapai tujuan. Kerja sama antar anggota organisasi atau kelompok menjadi sebuah dorongan yang menghasilkan energi atau motivasi bagi setiap individu dalam tim kerja tersebut. Apabila sebuah kerja sama tim dapat berjalan dengan baik, maka kelancaran dalam berkomunikasi maupun rasa bertanggung jawab kepada setiap individu yang ada di dalam sebuah tim kerja akan dapat terbentuk.

Kerjasama dalam menyelesaikan tugas di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus ini dapat dilihat berdasarkan penjelasan dari Ibu Rretno selaku Kepala Dinas di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus, menurut ibu Retno: “para pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus dapat diorganisir dengan baik, mereka dapat bekerja sama antara sesama individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang turun langsung ke lapangan, mereka dapat bekerjasama sesuai dengan tugas yang telah diberikan.”

### **3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana hasil temuan menunjukkan bahwa setelah adanya pemberian tambahan penghasilan membuat para pegawai bekerja lebih baik dibanding sebelum adanya tambahan penghasilan tersebut.

Penulis menemukan permasalahan utama dalam kinerja dari para pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus dimana sebelum adanya tambahan penghasilan maasih terdapat beberapa pegawai yang kurang efektif dalam penggunaan waktu yang membuat pekerjaannya tidak terselesaikan secara tepat waktu dan penyelesaian segala urusan terkesan lambat serta berbelit-belitn dan juga ada beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kerja ataupun tidak masuk kerja dikarenakan ada pekerjaan di luar urusan kantor serta kurangnya pengawasan tentang disiplin kerja. Namun permasalahan yang ada dapat teratasi dengan baik dengan adanya pemberian tambahan penghasilan. Terlihat dengan adanya pemberian tambahan penghasilan membuat para pegawai lebih disiplin dan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **IV. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus telah berhasil. Hal ini terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan sudah membaik terlihat dari nilai Sasaran Kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.
- b. Kuantitas pekerjaan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus sudah baik terlihat dari pekerjaan yang diselesaikan oleh para pegawai tepat waktu dibanding sebelum diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai ini.
- c. Kehadiran dari para pegawai sudah baik terlihat dari data absensi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus.
- d. Kerja sama diantara para pegawai sudah membaik dilihat dari adanya pernyataan dari para narasumber yang ada

Penelitian ini masih memerlukan masukan saran dan kritik, baik dalam isi maupun sistematika penulisan. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan wawasan dari penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penelitian ini.

Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pemberian tambahan penghasilan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tanggamuis dan jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

### **1. Buku**

Jusuf, Irianto. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendekia.

Kadarisman. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Nazir, Mohammad. 2014. Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia.

Panggabean, M. S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.

\_\_\_\_\_. 2017 Pengembangan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia. Untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. Bandung: PT. Refika Aditama

Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tohardi, Ahmad. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Veithzal. Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wursanto, IG. 1989. Manajemen Kepegawaian 2. Yogyakarta: Kansius.

## **2. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Gubernur Lampung Nomor 8 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Peraturan Bupati Tanggamus Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara