

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PARIWISATA,  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA SINGKAWANG PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

DELLA DELSIANA  
NPP.29.1008

*Asdaf Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: delladelsiana346@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem/Background (GAP):** there are still many employees who have not used their time properly so that time cannot be used effectively and other matters are sometimes resolved late, and there are also many employees who are less competent and professional **Purpose:** To determine the effectiveness of providing Additional Employee Income (TPP) on the performance of Sipil Civil Servants at the Singkawang City Tourism Office, West Kalimantan Province. **Methods:** The research method used is descriptive qualitative research method. Data obtained through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques are carried out by reducing data, presenting data, and drawing conclusions from what is obtained in the field. **Results/Findings:** the provision of TPP has been able to improve the performance of civil servants in carrying out their duties or work. After the provision of TPP, civil servants are more enthusiastic and also motivated to complete the work received and then reported in the e-kinerja application as a basis for providing additional income. In addition, employees pay more attention to time discipline and make the best use of time to fulfill TPP indicators. In particular, the provision of TPP has an effect on increasing work motivation and employee performance at the Singkawang City Tourism, Youth and Sports Office. **Conclusion:** Overall the effectiveness of providing Additional Employee Income (TPP) for Civil Servants (PNS) at the Singkawang City Tourism, Youth and Sports Office can be said to be effective with the indicator: blabla in improving employee performance even though there are still individuals who violate work discipline. However, TPP is very influential on improving the performance and morale of civil servants. Civil servants who commit violations related to work discipline have been given sanctions in the form of cutting the amount of TPP in accordance with Perwako number 35 of 2021, Singkawang City.

**Keywords:** TPP, Performance and ASN

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** masih banyak pegawai yang belum memanfaatkan waktunya dengan baik sehingga waktu tidak dapat digunakan secara efektif dan urusan lain terkadang diselesaikan terlambat, dan juga masih banyak pegawai yang kurang kompeten dan profesional

**Tujuan:** Untuk mengetahui efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat.

**Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan dari apa yang diperoleh di lapangan.

**Hasil/Temuan:** 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. Secara khusus pemberian TPP ini berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja dan kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang.

**Kesimpulan:** Secara keseluruhan efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang sudah bisa dikatakan efektif dengan indikator : blabla dalam meningkatkan kinerja pegawai walaupun masih adanya oknum yang melanggar disiplin kerja. Namun TPP sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja dan semangat kerja pegawai negeri sipil. Untuk Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terkait disiplin kerja telah diberikan sanksi berupa pemotongan besaran TPP sesuai dengan Perwako nomor 35 Tahun 2021 Kota Singkawang.

**Kata Kunci :** TPP, Kinerja dan ASN



## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pemberian Tambahan Penghasilan pegawai berdasarkan produktivitas kerja dinilai dari capaian indikator kinerja. Dan apabila atas dasar didiplin kerja terjadi pelanggaran maka pengurangan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai akan berlaku atas dasar pelanggaran terhadap kewajiban dan disiplin kerja. Pengurangan pada tingkat kehadiran seperti yang terdapat pada pasal 17 ayat (1). Dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berbasis kinerja maka pegawai harus giat bekerja memenuhi indikator yang menjadi penilaian dan perhitungan tunjangan tersebut. Jika beberapa indikator penilaiannya tidak dipenuhi seperti terkait hal disiplin yaitu tidak mengikuti apel senin atau terlambat datang ke kantor maka terjadi pengurangan atau pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai. Untuk ini, PNS di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang akan menerima tambahan penghasilan pegawai berbeda-beda sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditetapkan pada peraturan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis pada tanggal 4 September 2021 Pukul 08.47 WIB dengan Kabid Pariwisata Bapak Novar, S.STP melalui via telepon, beliau menerangkan bahwa Pemberian TPP berbasis kinerja masih belum terlihat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata, para pegawai yang bekerja di dinas Pariwisata bahwa masih banyak pegawai yang belum memanfaatkan waktunya dengan baik sehingga waktu tidak dapat digunakan secara efektif dan urusan lain terkadang diselesaikan terlambat, dan juga masih banyak pegawai yang kurang kompeten dan profesional. Masih ditemukan pegawai 11 yang terlambat, tidak masuk kerja, dan beurusan diluar kantor yang bukan urusan pekerjaan, ini dikarenakan kurangnya pengawasan pada disiplin kerja, disamping itu belum tegasnya pemberian sanksi untuk pegawai yang datang kerja datang terlambat ataupun terlambat absensi pagi siang. Berkaitan kinerja dan capaian kinerja. Dinas Pariwisata termasuk capaian kinerjanya yang sangat kurang dari dinas lain bahkan minus.

Berdasarkan hasil wawancara penulis pada tanggal 16 September 2021 Pukul 11.06 WIB dengan salah satu staff Dinas Pariwisata melalui via whatsapp, beliau menjelaskan bahwa “Pembayaran TPP 2 bulan belakangan belum cair, dikarenakan kementerian mengutamakan pancairan honor nakes.

Terkait keterlambatan pegawai datang ke kantor, itu selalu ada dikalangan pegawai itu sendiri” Sekretaris Daerah (Sekda) Pemerintah Kota Singkawang, Sumastro menegaskan bahwa dirinya melarang keras ASN pada saat jam kerja berkegiatan diluar kantor seperti tempat nongkrong atau warung kopi dan sejenisnya karena agar tidak terjadi lagi kejadian tersebut. Bahkan ia juga meminta Satuan Polisi Pamong Praja agar melakukan razia terhadap ASN atau Pegawai yang nongkrong di warkop pada saat jam kerja. Berkaitan dengan pelanggaran yang masih terjadi dikalangan ASN atau pegawai tersebut Sekretaris Daerah (Sekda) Pemerintah Kota Singkawang menegaskan jika kedapatan masih adanya pelanggaran yang sama akan dikenakan sanksi setimpal dengan kesalahannya.

Setiap ASN wajib melaporkan laporan harian dalam bentuk matrik kegiatan menjelang akhir jam kerja ke atasan langsung masing-masing. Penyampaian laporan merupakan kontrol dan pertanggung jawaban kinerja ASN sebagai dasar pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Jika tidak sesuai, maka TPP tidak bisa dibayarkan penuh. Dengan masih terjadinya pelanggaran terkait disiplin Pegawai Negeri Sipil, hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Walikota Singkawang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mana 12 kedisiplinan absensi dan kehadiran yang menjadi pedoman atau kriteria dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Terkait hal ini juga Pegawai Negeri Sipil telah melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil untuk masuk kerja tepat waktu dan mentaati ketentuan jam kerja. Selain itu juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai yang memuat didalamnya tentang penilaian kinerja berdasarkan disiplin pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas menjadi dasar penulis untuk mengambil judul **“EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA SINGKAWANG PROVINSI KALIMANTAN BARAT”**.



## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Pemberian TPP berbasis kinerja masih belum terlihat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata, para pegawai yang bekerja di dinas Pariwisata bahwa masih banyak pegawai yang belum memanfaatkan waktunya dengan baik sehingga waktu tidak dapat digunakan secara efektif dan urusan lain terkadang diselesaikan terlambat, dan juga masih banyak pegawai yang kurang kompeten dan profesional. Masih ditemukan pegawai 11 yang terlambat, tidak masuk kerja, dan beurusan diluar kantor yang bukan urusan pekerjaan, ini dikarenakan kurangnya pengawasan pada disiplin kerja, disamping itu belum tegasnya pemberian sanksi untuk pegawai yang datang kerja datang terlambat ataupun terlambat absensi pagi siang. Berkaitan kinerja dan capaian kinerja. Dinas Pariwisata termasuk capaian kinerjanya yang sangat kurang dari dinas lain bahkan minus.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Masitha Zahrati (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang. terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada lokus. Masitha Zahrati melakukan penelitian di Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang sedangkan peneliti ingin melakukan penelitian pada salah satu Organisasi Perangkat Daerah yaitu di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga. Selain itu, terdapat perbedaan fokus dan metode, dimana Masitha Zahrati berfokus pada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja sedangkan penulis akan berfokus pada efektivitas tambahan penghasilan pegawai negeri sipil secara langsung juga memiliki perbedaan teori antara teori efektivitas dan teori pengaruh. Metode pada penelitian Masitha Zahrati yaitu penelitian dengan pendekatan kuantitatif sedangkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Istika Nuraini (2021) berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dari beberapa segi hal seperti dari segi metode. Metode yang digunakan Istika Nuraini adalah metode penelitian kuantitatif. Sedangkan metode yang akan peneliti gunakan adalah metode kualitatif. Selain itu terdapat perbedaan pada teori dan lokus. Dalam penelitian Istika Nuraini menggunakan teori terkait pengaruh sedangkan peneliti akan menggunakan teori efektivitas. Dan lokus yang diteliti Istika Nuraini (2021) yaitu Di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolaang Mongondow,

sedangkan peneliti akan melakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga. Pada penelitian Dewi Sinta, Noorhidayah dan Zuhripal Hadi (2020) yang berjudul Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin memiliki perbedaan dengan peneliti yaitu perbedaan metode dan lokus. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sinta, Noorhidayah dan Zuhripal Hadi dilakukan dengan metode kuantitatif pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. Sedangkan peneliti akan melakukan dengan metode kualitatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Balqis Dhika Mogalana , Dian Purwanti dan Yana Fajar Fitri Yana yang berjudul Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi memiliki beberapa perbedaan dengan peneliti yaitu pada fokus, metode dan lokus. Fokus yang diteliti oleh Balqis Dhika Mogalana , Dian Purwanti dan Yana Fajar Fitri Yana adalah tunjangan kinerja (TUKIN), sedangkan peneliti berfokus pada Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Selain itu metode yang dilakukan pada penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti akan menggunakan metode kualitatif. Dan lokus yang dilakukan berbeda pula yaitu di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi sedangkan peneliti pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan 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. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

#### **1.5 Tujuan.**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat.



2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat terkait peningkatan kinerja setelah pemberian tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat.
3. mengetahui upaya yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga untuk mengoptimalkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono, 2016. Dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik menurut Simangunsong, 2017 yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat**

Untuk melihat efektivitas pemberian TPP terhadap disiplin pegawai, dapat menggunakan teori Gibson, Ivanovich dan Donnely (2006:50) melalui beberapa dimensi dan didukung dengan indikator-indikator yang terkait yakni produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas, dan mutu.

#### **A. PRODUKTIVITAS**

- Menurut Gibson Invanchevich dan Donnely (2006:50) produktivitas merupakan proses pada suatu pekerjaan yang menghasilkan output sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan. Selain itu, produktivitas adalah suatu ukuran yang digunakan untuk

memanfaatkan sumber daya yang dikelola dengan baik sebagai upaya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Produktivitas sebagai bentuk tolak ukur keberhasilan pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

- 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. Secara khusus pemberian TPP ini berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja dan kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang.
- Produktivitas pegawai sebelum dan sesudah adanya TPP mengalami peningkatan yaitu melaksanakan sesuai tugas pokok fungsi sebagai pelayan masyarakat dan dapat mempertanggung jawabkan hasil kinerja pada laporan harian setiap harinya serta dapat memenuhi sasaran Kinerja Pegawai tahunan yang sudah menjadi tanggung jawab dari masing-masing bagian.

## **B. EFISIENSI**

- Menurut Gibson, Invanceivich dan Donnelly (2006:50) “Efisiensi didefinisikan sebagai rasio keluaran dibanding masukan dan memfokuskan pada masukan-proses-keluaran dan bahkan menekankan pada elemen masukan dan proses”. Efisiensi bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki sehingga tidak ada yang terbuang percuma serta untuk meningkatkan kinerja suatu unit kerja sehingga output-nya semakin maksimal
- dengan adanya program pemberian TPP sudah sesuai dengan arah dan tujuan yang diharapkan seperti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai negeri sipil lebih memperhatikan kinerjanya serta tidak melalaikan disiplin waktu kerja. Terutama dalam hal pengisian laporan harian dan terkait jam masuk dan jam pulang



kantor serta dalam administrasi pegawai saat melaksanakan izin dinas maupun mengambil cuti.

- program TPP sebagai upaya meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai telah membawa perubahan kinerja kearah yang lebih baik. Perubahan kualitas kerja dan disiplin kerja terjadi peningkatan walaupun masih ada oknum yang melakukan pelanggaran atau berusaha tindakan curang pengisian e-kinerja , namun hal tersebut terdapat konsekuensi pemotongan jumlah TPP. Dengan peningkatan kinerja para pegawai negeri sipil sehingga mampu memenuhi sasaran Kinerja Pegawai tahunan yang menjadi tolak ukur keberhasilan kerja para pegawai.

### **C. KEPUASAN**

- Menurut Gibson, Invanceivich dan Donnely (2006:50) “Kepuasan adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya, termasuk di dalamnya para pelanggan dan rekanan. Ukuran kepuasan mencakup sikap karyawan, keluar masuk karyawan, tingkat absensi, keterlambatan dan keluh kesah”. Dari teori diatas indikator kepuasan yang pertama adalah kepuasan pegawai setelah mendapat tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam memenuhi kesejahteraan pegawai

### **D. FLEKSIBILITAS**

- Fleksibilitas adalah kemampuan individu atau suatu organisasi untuk beradaptasi dan bekerja dalam situasi yang berbeda. Kebijakan pemberian TPP kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Singkawang sudah 93 diberlakukan sejak tahun 2017. Tujuan dari pemberian TPP tertuang pada Peraturan Walikota Nomor 35 Tahun 2021 Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kota Singkawang.
- Pengawasan pimpinan terhadap disiplin sudah cukup baik dilihat dari perhatian yang diberikan kepada pegawai di luar kesibukannya yang luar biasa. pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang sudah mampu melaksanakan peraturan terkait adanya TPP, dimana untuk mendapatkan TPP pegawai dituntut untuk disiplin dalam jam kerja dan melaporkan capaian kerjanya. Meskipun pengawasan dan ketegasan pimpinan lebih

memfokuskan pada memberi kedewasaan kepada pegawai yang di mana dapat memberi celah kepada pegawai untuk melakukan perbuatan indisipliner.

## E. MUTU

- Mutu menurut Gibson, Invanchevich dan Donnely (2006:50) adalah “Pemenuhan harapan pelanggan mengenai produk dan jasa dengan ukuran dan penilaian berasal dari pelanggan.” Dalam melihat efektivitas pemberian TPP terhadap disiplin pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Singkawang, penilaian mutu diterapkan dalam melihat kualitas disiplin pegawai setelah diterapkannya kebijakan pemberian TPP
- adanya TPP memang mampu meningkatkan kinerja pegawai karena dalam penilaiannya terdapat indikator yang disiplin kerja yang menggunakan sistem presensi fingerprint, sehingga tidak bisa dipalsukan atau direkayasa oleh pihak lain. Selain itu laporan harian yang setiap hari harus diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa mutu kualitas kinerja pegawai meningkat.
- pemberian TPP dikaitkan dengan mutu, adanya TPP mampu meningkatkan kinerja pegawai serta disiplin waktu kerja pegawai sehingga mutu dari kualitas kerja dan pelayanan dapat dikatakan baik dan meningkat dari sebelumnya.

### 3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah TPP yang diterima diperoleh dengan rumus perhitungan 60% produktivitas Kerja + 40% disiplin kerja. Penilaian perilaku kerja ini sendiri didasarkan atas skor kedisiplinan pegawai yaitu kesanggupan pegawai untuk masuk dan pulang bekerja sesuai dengan ketentuan jam kerja melalui aplikasi kehadiran (fingerprint). Tingkat kehadiran dihitung berdasarkan skor kehadiran pegawai masuk dan pulang kanyor serta apel senin. Hal ini selaran dengan hasil penelitian oleh Masitha Zahрати (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang yang menjelaskan bahwa Produktivitas kerja sendiri termasuk didalamnya dilaporkan pada laporan harian yang harus dikerjakan tiap pegawai setiap harinya.



Kemudian temuaelitian yang dilakukan oleh Istika Nuraini (2021), meskipun penelitian tersebut belum dapat menjelaskan efektivitas menurut indikator kepuasan. Dimana untuk penelitian penulis sendiri dalam melakukan penelitian efektivitas pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil penulis memilih untuk melakukan penelitian menggunakan teori Gibson, Ivancevich, dan Donnely yang menyatakan bahwa untuk melihat efektivitas suatu program yang sedang berlangsung dapat dilihat dari lima dimensi yaitu produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas dan mutu. Dari beberapa kriteria dalam teori tersebut terdapat kriteria kepuasan yang merupakan kriteria dalam melihat keberhasilan organisasi dalam memenuhi kesejahteraan pegawai dan kepuasan masyarakat.

#### **IV. KESIMPULAN**

1. Secara keseluruhan efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang sudah bisa dikatakan efektif dengan indicator : blabla dalam meningkatkan kinerja pegawai walaupun masih adanya oknum yang melanggar disiplin kerja. Namun TPP sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja dan semangat kerja pegawai negeri sipil. Untuk Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terkait disiplin kerja telah diberikan sanksi berupa pemotongan besaran TPP sesuai dengan Perwako nomor 35 Tahun 2021 Kota Singkawang.
2. Faktor Penghambat Efektivitas Pemberian TPP terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang adalah peraturan walikota yang berubah yang membuat keterlambatan penerimaan TPP bagi pegawai yang berpengaruh pada penurunan semangat dan kinerja pegawai , Masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai terhadap tanggung jawab pribadi11 114 masing – masing, serta kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan peraturan disiplin PNS.
3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang adalah kepala Dispora menjadi tauladan bagi pegawai serta melakukan pengawasan ketat terhadap tingkat kehadiran dan hasil pekerjaan, Kepala Dispora memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

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

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Gibson dan Ivancevich, Donnelly. 2006. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga
- Istika Nuraini, 2021. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Dumoga Utara 119 Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Politik*. Vol 10 (4) Hal 1-17.
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., & Yana, Y. F. F. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), Hal 1-7.
- Masitha Zahrati, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol 8 (3) Hal 1-11.
- Sinta, D., Noorhidayah, & Hadi, Z. (2020). Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.