



ANALISIS EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKANKOTA GUNUNGSITOLI

Pandu Cahaya Dwinayanti Laowo^{*1}, Odaligoziduhu Halawa², Sukaaro Waruwu³,
Palindungan Lahagu⁴

Alamat: Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Penulis Korespondensi: *pandulaowo123@gmail.com, oda15halawa@gmail.com,
sukawaruwu414@gmail.com, palindunganlahagu@unias.ac.id

Abstract This study aims to analyze the effectiveness of Employee Additional Income (TPP) on the performance of civil servants at the Education Office of Gunungsitoli City. The research employed a descriptive qualitative approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The research informants consisted of structural officials and staff who were considered to have adequate understanding and direct involvement in the implementation of TPP.

The findings indicate that the implementation of TPP has been carried out based on existing regulations and procedures. Nevertheless, several challenges remain in practice. In general, TPP has contributed to improving employee attendance discipline and administrative compliance. However, its impact on enhancing work quality and productivity has not been optimal, as some employees tend to focus merely on fulfilling administrative requirements without demonstrating significant improvements in performance. The inhibiting factors of TPP effectiveness include limited technical understanding in completing the Employee Performance Targets (SKP), weak supervision from superiors, and a passive bureaucratic work culture. Meanwhile, the supporting factors consist of a clear legal framework, the adoption of digitalization systems, and the growing awareness among some employees of the importance of performance.

Keywords: Effectiveness, Employee Additional Income, Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja aparatur di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pejabat struktural dan staf yang dianggap memiliki pemahaman serta keterlibatan langsung dalam implementasi TPP.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan TPP telah berlandaskan pada regulasi dan prosedur yang berlaku. Meskipun demikian, implementasinya masih menghadapi sejumlah kendala. Secara umum, TPP mampu meningkatkan kedisiplinan kehadiran dan kepatuhan administratif pegawai. Namun, kontribusi TPP terhadap peningkatan kualitas serta produktivitas kerja belum optimal, mengingat masih terdapat pegawai yang hanya berorientasi pada pemenuhan syarat administratif tanpa menunjukkan perbaikan signifikan dalam kinerja. Faktor penghambat efektivitas TPP antara lain keterbatasan pemahaman teknis dalam pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), lemahnya pengawasan dari atasan, serta budaya kerja birokratis yang cenderung pasif. Adapun faktor pendukung meliputi keberadaan dasar hukum yang jelas, penerapan sistem digitalisasi, serta meningkatnya kesadaran sebagian pegawai terhadap pentingnya kinerja.

Kata Kunci: Efektifitas Tambahan Penghasilan Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian keputusan yang berhubungan dengan kepegawaian yang mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Manajemen Sumber daya manusia merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan

agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif agar dapat mencapai tujuan. Sebuah kantor atau instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan agar mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi, maka suatu organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini.

Organisasi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi/instansi dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan organisasi, sedangkan organisasi memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai kepada organisasi. Selain manajemen sumber daya manusia insentif juga merupakan hal yang penting untuk diberikan sebagai penghargaan kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas kinerja mereka, sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh organisasi/instansi manapun untuk meningkatkan kinerja pegawainya,

karena pada dasarnya masalah kinerja pegawai berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang.

Seiring dengan perkembangan zaman, kondisi pelayanan publik yang disediakan mendapat kritikan dari berbagai pihak untuk memperbaiki kualitas komunikasi dan pengelolaan pelayanannya, mengingat tidak semua warga negara dapat menikmati aksesibilitas pelayanan publik yang efektif. Padahal sebagai amanat perundang-undangan, pelayanan publik seharusnya menyentuh semua lapisan tanpa terkecuali dan tetap menjaga etika pelayanan. Inilah yang mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber ketidakpercayaan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses

keterlambatan administrasi dan kurang efisien. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerjadengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah tenaga kerja yang menduduki jabatan-jabatan dalam pemerintahan. ASN adalah bagian dari struktur negara dalam menjalankan fungsinya untuk masyarakat. ASN adalah profesi yang sering disamakan dengan PNS, padahal menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Dalam Undang-Undang ini, yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Manajemen ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara harus dapat memberikan pelayanan terbaik kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat dan akurat. Tunjangan pegawai merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan disiplin kerja yang berupa Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan APBD masing-masing.

Reformasi adalah era yang ditandai dengan berlakunya undang-undang otonomi daerah yakni segala hak, wewenang, dan kewajiban daerah diserahkan kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan

masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU No.23 Tahun 2014) Gaji dan tunjangan pegawai yang selanjutnya disebut sebagai hak keuangan yang diterima oleh pegawai negeri sipil bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) masing-masing daerah. Adanya tunjangan pegawai merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparatur negara berupa tambahan penghasilan pegawai yang dilaksanakan sesuai dengan kemampuan APBD tiap-tiap daerah. Kinerja pegawai sebagai aparatur negara sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam konteks ini, Dinas Pendidikan sebagai instansi yang mengelola dan mengawasi sektor pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung kualitas pendidikan. Meningkatnya kualitas pelayanan pendidikan tidak hanya bergantung pada kebijakan yang ada, namun juga pada kualitas dan kinerja para pegawai yang menjalankan kebijakan tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian insentif atau penghargaan, seperti Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Tunjangan penghasilan pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk tunjangan yang diberikan kepada pegawai pemerintah, selain gaji pokok, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja mereka. Pemberian TPP menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Di sisi lain, TPP juga dapat menjadi alat yang digunakan oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan daya tarik bagi pegawai agar bekerja dengan lebih baik, produktif, dan lebih berdedikasi terhadap tugas yang diberikan.

Di Kota Gunungsitoli, pemberian TPP kepada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan bertujuan untuk mendorong kinerja pegawai agar lebih maksimal dalam melaksanakan tugas mereka dalam sektor pendidikan. Namun, efektivitas pemberian TPP dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli belum diketahui secara pasti. Meskipun banyak penelitian yang menyatakan bahwa insentif finansial dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, ada faktor-faktor lain yang juga perlu diperhatikan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan dukungan manajerial.

Berdasarkan abservasi awal bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) pada Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dirancang dengan tujuan untuk

meningkatkan kinerja aparatur. Namun demikian, efektivitas implementasi kebijakan ini masih belum dapat dipastikan, mengingat belum terdapat bukti empiris yang meyakinkan bahwa pemberian TPP berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Di samping itu, terdapat indikasi ketidakpuasan di kalangan pegawai terhadap besaran TPP yang diterima. Besaran yang dianggap belum sesuai dengan harapan menimbulkan persepsi bahwa insentif finansial tersebut belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kualitas kerja. Kondisi ini berpotensi melemahkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan lain yang teridentifikasi adalah kurangnya transparansi serta kejelasan kriteria dalam mekanisme pemberian TPP. Hal ini menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan pegawai yang pada gilirannya dapat memengaruhi etos kerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kemudian perlu disadari bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh insentif finansial semata, melainkan juga oleh faktor-faktor non-finansial seperti motivasi intrinsik, tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan manajerial. Dengan demikian, pemberian TPP bukan merupakan satu-satunya determinan dalam peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, masih terdapat pertanyaan kritis mengenai sejauh mana pemberian TPP berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan di Kota Gunungsitoli. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan kajian lebih mendalam guna memastikan bahwa kebijakan pemberian TPP benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dan kualitas layanan publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menurut para ahli merupakan bentuk kompensasi atau insentif finansial yang diberikan di luar gaji pokok untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Noe dkk. (2019) menyebut TPP sebagai insentif tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan dan penghargaan atas kinerja, sementara Syamsi dkk. (2022) menekankan TPP sebagai pendapatan ekstra untuk memotivasi pegawai bekerja optimal. Hartanto (2022) memandang TPP sebagai reward atas prestasi kerja, dan Sedarmayanti (dalam Susanto dkk., 2021) menegaskan bahwa TPP diberikan berdasarkan kinerja, kompetensi, dan disiplin kerja.

Kinerja pegawai menurut para ahli merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar tertentu. Setyorini et al. (2021) mendefinisikan kinerja

sebagai catatan hasil dari aktivitas kerja dalam periode tertentu, sedangkan Almaududi et al. (2021) menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Mink (1993) menambahkan bahwa individu berkinerja tinggi memiliki karakteristik seperti orientasi prestasi, percaya diri, pengendalian diri, dan kompetensi, sementara A. Dale Timpe (2000) menyebut faktor kemampuan, perilaku, dan sumber daya sebagai penentu kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Pasolong (2019) meliputi kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan kerja. Selain itu, indikator kinerja menurut Akob dalam Budiasa (2021) mencakup kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, dan kehandalan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga proses dan kompetensi yang mendukungnya.

Hubungan antara TPP dan kinerja pegawai menurut para ahli menunjukkan adanya pengaruh positif. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa insentif dapat meningkatkan produktivitas kerja, sementara Nawawi (2015) menegaskan bahwa sistem insentif mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan. Sejumlah penelitian seperti Meriana (2019), Permana (2020), serta Madjid (2016) menunjukkan bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun Hadi et al. (2019) menemukan hasil yang berbeda. Secara umum, TPP dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai..

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif, yang dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Pendekatan ini berlandaskan pada paradigma postpositivisme atau interpretif, yang menekankan pada upaya memahami realitas sosial secara holistik dalam konteks alaminya. Menurut Sugiyono (2023:9), metode penelitian kualitatif digunakan untuk menelaah kondisi objek yang bersifat natural, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna, persepsi, serta pengalaman subjek penelitian secara lebih komprehensif. Dalam konteks ini, peneliti tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses, interaksi, dan dinamika yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, pendekatan ini sangat relevan untuk mengkaji fenomena yang bersifat kompleks dan kontekstual, terutama yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja individu dalam suatu organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan dalam kondisi alami (natural setting), yaitu di lingkungan kerja Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami secara langsung bagaimana kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai diterapkan, serta bagaimana kebijakan tersebut memengaruhi kinerja pegawai dalam praktik sehari-hari. Kehadiran peneliti di lapangan menjadi kunci dalam menangkap realitas yang terjadi secara faktual dan mendalam.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, informan dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan peran, jabatan, serta keterlibatan mereka dalam pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Secara keseluruhan, terdapat tujuh informan yang terdiri dari satu informan kunci, lima informan utama, dan satu informan pendukung. Pemilihan ini bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dari berbagai sudut pandang dalam organisasi. Informan kunci dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Nama Nama Key Informan dalam Penelitian.

No	Nama	Jabatan	Status Informan
1	Drs. Arham Dusky Hia, M.Si	Kepala Dinas	Informan Kunci
2	Mei Ingatan Laoli, S.E., M.M	Sekretaris Dinas	Informan Utama
3	Veritas Gulo, S.A.P	Kabid Pembinaan PAUD dan PNF	Informan Utama
4	Ir. Sudriman Zebua, S.T	Kabid Sarana dan Prasarana	Informan Utama
5	Arlin Kurniawan Laoli, S.Kom	Kabid Pendidikan Dasar (DIKDAS)	Informan Utama
6	Lisnamurti Larosa, S.Kom	Kasubag Umum & Kepegawaian	Informan Utama
7	Siprianus Lase, S.Tr. Sos	Staf	Informan Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, proses reduksi data menunjukkan bahwa pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dilaksanakan sesuai dengan regulasi pemerintah daerah yang berlaku. Mekanisme pemberian TPP dilakukan secara sistematis, dimulai dari

pengisian laporan kinerja harian dan absensi pegawai, kemudian diverifikasi oleh atasan langsung. Selanjutnya, data tersebut direkap oleh bagian kepegawaian dan diajukan ke bagian keuangan untuk proses pencairan melalui instansi terkait seperti BKD dan BPKPAD. Proses ini menunjukkan adanya alur administrasi yang berjenjang dan terstruktur, mulai dari tingkat bidang hingga pencairan ke rekening masing-masing pegawai.

Pemberian TPP ditujukan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan CPNS tidak termasuk sebagai penerima. Penentuan besaran TPP didasarkan pada beberapa indikator utama, yaitu kehadiran, disiplin kerja, kinerja individu, serta capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Secara umum, pelaksanaan TPP telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun masih terdapat kendala teknis, seperti keterlambatan administrasi, proses verifikasi yang berbelas, serta permasalahan dalam sinkronisasi data absensi pegawai.

Dari sisi dampak, reduksi data menunjukkan bahwa pemberian TPP memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. TPP mampu meningkatkan motivasi kerja karena pegawai merasa mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Selain itu, tingkat disiplin dan kehadiran pegawai juga mengalami peningkatan yang signifikan, seiring dengan adanya konsekuensi terhadap besaran TPP yang diterima. Produktivitas kerja pegawai juga meningkat, yang ditandai dengan penyelesaian tugas yang lebih baik dan lebih tepat waktu. Di sisi lain, kualitas pelayanan kepada masyarakat juga mengalami perbaikan, menjadi lebih cepat, responsif, dan profesional. Namun demikian, terdapat perbedaan motivasi antara pegawai yang menerima TPP dalam jumlah lebih tinggi dengan yang lebih rendah, meskipun faktor lain seperti komitmen dan lingkungan kerja juga turut mempengaruhi.

Hasil reduksi data menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemberian TPP. Faktor pendukung meliputi regulasi yang jelas, transparansi dalam proses penilaian dan penyaluran TPP, adanya sistem penilaian kinerja, serta komitmen pimpinan dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut. Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan antara lain keterbatasan anggaran, subjektivitas dalam penilaian kinerja, serta rendahnya motivasi intrinsik sebagian pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan, seperti penerapan sistem penilaian berbasis indikator yang objektif, peningkatan transparansi, pelaksanaan

pembinaan dan pelatihan pegawai, serta penguatan budaya kerja yang profesional untuk meningkatkan efektivitas pemberian TPP.

Berdasarkan hasil penyajian data, diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli telah berlangsung secara sistematis dan terstruktur. Berikut tabel penyajian data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Ringkasan Pelaksanaan TPP

Aspek	Hasil Temuan
Mekanisme	Berjenjang dan berbasis kinerja serta absensi
Penerima	ASN (PNS), tidak termasuk CPNS
Kriteria	Disiplin, kehadiran, kinerja, SKP
Proses	Usulan → verifikasi → pengajuan → pencairan
Kesesuaian	Sesuai regulasi, ada kendala teknis
Kendala	Administrasi lambat, verifikasi berlapis

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli telah berjalan sesuai dengan regulasi yang ditetapkan pemerintah daerah. Mekanisme pemberian TPP dilakukan secara sistematis dan berjenjang, dimulai dari pengisian laporan kinerja dan absensi, proses verifikasi oleh atasan langsung, hingga pengajuan dan pencairan melalui instansi terkait. Hal ini mencerminkan adanya sistem administrasi yang terstruktur dan akuntabel. Jika dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, bahwa TPP diberikan berdasarkan kinerja, kompetensi, dan disiplin kerja, maka temuan di lapangan menunjukkan kesesuaian. Penilaian TPP yang mengacu pada kehadiran, disiplin, dan capaian kinerja (SKP) menjadi indikator bahwa pemberian TPP telah berbasis kinerja (performance-based). Selain itu, adanya verifikasi berlapis menunjukkan upaya menjaga transparansi dan akurasi data.

Namun demikian, masih ditemukan kendala teknis seperti keterlambatan administrasi dan proses verifikasi yang cukup panjang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem sudah berjalan baik, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam aspek efisiensi birokrasi. Kondisi ini sejalan dengan konsep manajemen publik yang menekankan pentingnya pelayanan yang cepat, tepat, dan efisien.

Tabel 4.3

Dampak TPP terhadap Kinerja

Aspek	Dampak
Motivasi	Meningkat
Disiplin	Lebih baik
Kehadiran	Lebih tertib
Produktivitas	Meningkat
Pelayanan	Lebih cepat & berkualitas
Perbedaan motivasi	Ada, tergantung besaran TPP

Berdasarkan tabel 4.3 di atas hasil penelitian, pemberian TPP terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari meningkatnya motivasi kerja, kedisiplinan, kehadiran, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat juga mengalami peningkatan.

Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta pendapat Nawawi (2015) yang menegaskan bahwa sistem insentif mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dalam konteks penelitian ini, TPP berfungsi sebagai motivator eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Namun, penelitian ini juga menemukan adanya perbedaan motivasi antara pegawai yang menerima TPP lebih tinggi dan lebih rendah. Pegawai dengan TPP lebih tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat karena merasa beban kerja dan tanggung jawabnya sebanding dengan kompensasi yang diterima. Sementara itu, pegawai dengan TPP lebih rendah terkadang mengalami penurunan motivasi, meskipun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan dalam distribusi TPP menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas motivasi pegawai.

Tabel 4.4

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Regulasi jelas	Keterbatasan anggaran
Transparansi	Subjektivitas penilaian
Pengawasan	Motivasi intrinsik rendah
Komitmen pimpinan	Ketidakpuasan distribusi
Evaluasi berkala	Kendala administrasi

Berdasarkan tabel 4.4 efektivitas pemberian TPP dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, antara lain adanya regulasi yang jelas, transparansi dalam sistem penilaian, pengawasan yang baik, serta komitmen pimpinan. Faktor-faktor ini menciptakan kepercayaan pegawai terhadap sistem yang diterapkan, sehingga TPP dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen peningkatan kinerja.

Namun demikian, terdapat pula beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas TPP. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan anggaran, yang menyebabkan besaran TPP belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai. Selain itu, masih adanya subjektivitas dalam penilaian kinerja menjadi kendala dalam menciptakan keadilan. Kondisi ini sejalan dengan teori Pasolong (2019) yang menyebutkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, namun harus didukung oleh sistem yang adil dan objektif.

Selain itu, rendahnya motivasi intrinsik pada sebagian pegawai juga menjadi penghambat. Beberapa pegawai cenderung bekerja hanya untuk memenuhi persyaratan administratif guna memperoleh TPP, bukan karena dorongan profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa TPP sebagai motivasi eksternal belum sepenuhnya diimbangi dengan motivasi internal.

Tabel 4.5

Upaya Peningkatan Efektivitas TPP

Upaya	Tujuan
Penilaian objektif	Mengurangi subjektivitas
Transparansi sistem	Meningkatkan kepercayaan
Pembinaan pegawai	Meningkatkan motivasi intrinsik
Pelatihan & reward non-finansial	Meningkatkan profesionalisme
Penguatan budaya kerja	Meningkatkan kinerja berkelanjutan

Berdasarkan tabel 4.5 temuan penelitian, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pemberian TPP. Pertama, perlu adanya penyempurnaan sistem penilaian kinerja agar lebih objektif, terukur, dan berbasis indikator yang jelas. Hal ini penting untuk meminimalisir subjektivitas dan meningkatkan rasa keadilan di antara pegawai.

Kedua, peningkatan transparansi dalam proses perhitungan dan distribusi TPP perlu dilakukan agar pegawai memahami dasar penilaian yang digunakan. Ketiga, diperlukan pembinaan, pelatihan, serta pemberian reward non-finansial untuk

meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Dengan demikian, TPP tidak hanya menjadi satu-satunya faktor pendorong kinerja.

Keempat, penguatan budaya kerja yang profesional dan disiplin juga menjadi faktor penting. Pimpinan memiliki peran strategis dalam memberikan teladan serta memastikan bahwa TPP benar-benar digunakan sebagai instrumen peningkatan kinerja, bukan sekadar formalitas administratif.

PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan TPP

Berdasarkan hasil penyajian data, pelaksanaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli telah berjalan secara sistematis dan berjenjang sesuai dengan regulasi yang berlaku. Mekanisme yang dimulai dari pengisian laporan kinerja, verifikasi, hingga pencairan menunjukkan bahwa TPP telah dikelola secara administratif dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (dalam Susanto dkk., 2021) yang menyatakan bahwa TPP merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN dengan mempertimbangkan kinerja, kompetensi, dan disiplin kerja.

Selain itu, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian TPP berbasis pada indikator kinerja seperti kehadiran dan capaian SKP. Hal ini sesuai dengan pandangan Aguinis (2019) yang menekankan bahwa sistem kompensasi yang efektif harus didasarkan pada persepsi keadilan dan keterkaitan langsung dengan kinerja individu. Dengan demikian, pelaksanaan TPP di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli telah mengarah pada sistem remunerasi berbasis kinerja (*performance-based pay*).

Namun demikian, masih terdapat kendala administratif seperti keterlambatan verifikasi dan pencairan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi implementasi, masih diperlukan peningkatan efisiensi birokrasi. Menurut Wibowo (2016), sistem kompensasi yang baik tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh kelancaran proses administrasi dan konsistensi pelaksanaannya.

2. Dampak Pemberian TPP terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP memberikan dampak positif terhadap motivasi, disiplin, kehadiran, produktivitas, serta kualitas pelayanan pegawai. Hal ini memperkuat teori Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, Nawawi (2015) juga menegaskan bahwa sistem insentif berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

Dari aspek motivasi, temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih dihargai dengan adanya TPP, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Noe dkk. (2019) bahwa kompensasi finansial merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai.

Selain itu, peningkatan disiplin dan kehadiran pegawai menunjukkan bahwa TPP memiliki efek kontrol terhadap perilaku kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hartanto (2022) yang menyatakan bahwa TPP merupakan bentuk reward yang diberikan atas prestasi kerja, sehingga mendorong pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.

Namun demikian, adanya perbedaan motivasi antara pegawai dengan TPP tinggi dan rendah menunjukkan bahwa aspek keadilan dalam kompensasi menjadi faktor penting. Menurut Aguinis (2019), persepsi keadilan dalam sistem kompensasi sangat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa sistem tersebut tidak adil, maka dapat menimbulkan demotivasi.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas TPP

Berdasarkan hasil penelitian, faktor pendukung efektivitas TPP meliputi regulasi yang jelas, transparansi, sistem pengawasan, serta komitmen pimpinan. Hal ini sejalan dengan teori Pasolong (2019) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kompensasi, kejelasan tujuan, serta sistem organisasi yang mendukung.

Di sisi lain, faktor penghambat yang ditemukan antara lain keterbatasan anggaran, subjektivitas penilaian, dan rendahnya motivasi intrinsik pegawai. Keterbatasan anggaran menyebabkan besaran TPP belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja. Sementara itu, subjektivitas dalam penilaian kinerja menunjukkan bahwa sistem evaluasi belum sepenuhnya objektif.

Menurut A. Dale Timpe (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya berasal dari kemampuan individu, tetapi juga dari lingkungan kerja, sistem penilaian, dan ketersediaan sumber daya. Oleh karena itu, hambatan dalam pelaksanaan TPP perlu dilihat secara menyeluruh, baik dari aspek individu maupun organisasi.

Selain itu, rendahnya motivasi intrinsik pada sebagian pegawai menunjukkan bahwa TPP sebagai motivasi eksternal belum sepenuhnya mampu membentuk komitmen kerja yang kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat Mink (1993) yang menyatakan bahwa individu dengan kinerja tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh karakteristik internal seperti orientasi prestasi dan pengendalian diri.

4. Upaya Peningkatan Efektivitas TPP

Untuk meningkatkan efektivitas pemberian TPP, diperlukan beberapa langkah strategis. Pertama, penyempurnaan sistem penilaian kinerja agar lebih objektif dan berbasis indikator yang

terukur. Hal ini penting untuk mengurangi subjektivitas dan meningkatkan rasa keadilan. Kedua, peningkatan transparansi dalam proses penilaian dan distribusi TPP agar pegawai memahami dasar perhitungan yang digunakan.

Ketiga, perlu dilakukan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi intrinsik pegawai. Menurut Wibowo (2016), peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompensasi, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan budaya kerja. Keempat, penguatan peran pimpinan dalam memberikan teladan dan memastikan implementasi kebijakan berjalan secara konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa TPP merupakan instrumen yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai apabila didukung oleh sistem yang adil, transparan, dan terukur. Namun, untuk mencapai efektivitas yang optimal, diperlukan perbaikan berkelanjutan baik dari aspek sistem maupun sumber daya manusia..

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan TPP di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Mekanisme pemberian dilakukan secara sistematis dan berjenjang, dimulai dari pengisian laporan kinerja dan absensi, verifikasi oleh atasan, hingga proses pencairan melalui instansi terkait. Penentuan TPP berbasis pada indikator kinerja seperti disiplin, kehadiran, dan capaian SKP. Meskipun demikian, masih terdapat kendala teknis, terutama dalam aspek administrasi dan keterlambatan pencairan.
2. Pemberian TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya motivasi kerja, disiplin, kehadiran, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat juga mengalami peningkatan setelah adanya TPP.
3. Efektivitas TPP dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi adanya regulasi yang jelas, transparansi dalam penilaian,

sistem pengawasan, serta komitmen pimpinan. Sementara itu, faktor penghambat antara lain keterbatasan anggaran, subjektivitas dalam penilaian kinerja, serta rendahnya motivasi intrinsik sebagian pegawai.

4. Perbedaan besaran TPP mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Pegawai yang menerima TPP lebih tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, meskipun secara umum seluruh pegawai tetap merasakan dampak positif dari pemberian TPP.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan TPP dengan memperbaiki sistem administrasi, khususnya dalam proses verifikasi dan pencairan agar lebih cepat dan efisien.
2. Perlu adanya penyempurnaan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif, transparan, dan berbasis indikator yang terukur, sehingga dapat meminimalisir subjektivitas serta meningkatkan rasa keadilan di antara pegawai.
3. Pimpinan perlu meningkatkan pembinaan dan pengawasan, serta memberikan motivasi yang berkelanjutan kepada pegawai agar tidak hanya bergantung pada TPP sebagai motivasi eksternal, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik dalam bekerja.
4. Perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan guna meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja pegawai.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta menggunakan metode atau pendekatan yang berbeda untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Akil, N. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 011-019.

- Andhika, J. A. R. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Studi pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang).
- Andilolo, L. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS HASANUDDIN).
- Khairati, R. (2013). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Kbp*, 1(2), 232-253.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473-481.
- Pakihi, M. N. M. (2020). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet. Bandung.
- Suranto, S., & Nugroho, T. T. (2024). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kesugihan. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(7), 2770-2776.
- Susanto, A., Fachruzzaman, & Abdullah. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(1), 43–52.
- Suryani, I., Rusli, B., & Nurasa, H. (2021). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPPD Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 4(3), 153-162.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).
- Yusfa, T. (2017). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Mutasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Metro) (Doctoral dissertation, Program Magister Ilmu Akuntansi).