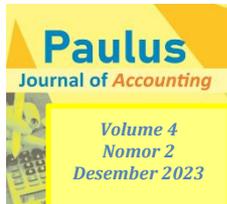


**DAMPAK TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP) TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN DI KABUPATEN
PENAJAM PASER UTARA**

Nurana Jamal¹, Mulyadi Hamid², Rukaiyah³

^{1,2,3}Universitas Fajar

nuranajamal88@gmail.com



e-ISSN 2715-7474

p-ISSN 2715-9892

Informasi Artikel

Tanggal masuk

19 September 2023

Tanggal revisi

28 Oktober 2023

Tanggal diterima

30 Desember 2023

Kata Kunci:

Tambahan Perbaikan
Penghasilan (TPP)¹,
kedisiplinan
pegawai²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Penajam. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dalam bentuk survei. Meskipun TPP memiliki dampak positif pada motivasi, kinerja, dinamika kerjasama, dan interaksi pegawai, terdapat ketidakpuasan terkait distribusi yang memerlukan perbaikan melalui perubahan mekanisme perhitungan dan peningkatan komunikasi. Penguatan pengawasan kedisiplinan dan evaluasi rutin program TPP dengan melibatkan umpan balik pegawai dianggap penting untuk meningkatkan keefektifan. Saran meliputi perincian kriteria distribusi TPP, penguatan mekanisme kebebasan berpendapat, dan peningkatan kesadaran pimpinan melalui pelatihan. Implementasi saran ini diharapkan dapat meningkatkan dampak TPP, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Penajam.



PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 mempertimbangkan bahwa untuk mewujudkan reformasi birokrasi, pentingnya menjadikan aparatur sipil negara sebagai profesi yang aktif mengembangkan dirinya serta memiliki tanggung jawab terhadap kinerjanya. Selain itu, Undang-Undang tersebut menegaskan pentingnya penerapan prinsip merit dalam manajemen aparatur sipil negara. (Pratiwi, 2022) .

Perhatian pemerintah terhadap permasalahan kinerja yang belum optimal saat ini tercermin dalam upaya mereka untuk melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan terhadap sistem serta mekanisme penilaian kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah (2020). Meskipun demikian, terdapat indikasi bahwa kinerja di sektor pemerintahan masih menunjukkan tingkat yang rendah, yang tercermin dalam beberapa hal, antara lain: (1) rendahnya kualitas pelayanan publik yang ditandai dengan lambatnya layanan, ketidakpastian aturan atau hukum, proses yang rumit, perilaku arogan, serta permintaan pelayanan yang bersifat "feodal"; (2) kecenderungan adanya praktik KKN; (3) kurangnya kualitas disiplin dan etos kerja dari aparat negara; (4) manajemen pemerintahan yang kurang produktif, tidak efektif, dan tidak efisien; dan (5) rendahnya akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik. Dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja aparat publik, pemerintah mengambil langkah dengan menetapkan kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Berdasarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen, dan ASN/PNS, tambahan penghasilan pegawai dijelaskan sebagai ekstra pendapatan yang diterima oleh pegawai selain dari gaji pokok mereka. Besar tambahan penghasilan ini setara dengan satu kali gaji pokok pegawai yang memiliki tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama. Dana untuk tambahan penghasilan ini dialokasikan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Setiap pegawai yang telah melakukan tugas atau pekerjaan tertentu berhak menerima tambahan penghasilan sesuai dengan kebijakan pemerintah. Jadi, tambahan penghasilan pegawai merupakan bentuk penerimaan tambahan yang diberikan kepada pegawai di samping gaji pokok mereka.

Untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, setiap pegawai negeri sipil diminta untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara kinerja pegawai dan prestasi kerja adalah sebab dan akibat yang saling berhubungan. Terdapat beragam faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama disiplin dan kesadaran akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pelayan publik. Sebagai contoh, kedisiplinan seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas dengan tepat dan tanpa penundaan, serta menjalankan tugas sebagai pelayan publik dengan baik adalah hal yang penting. Apabila hal tersebut dapat diwujudkan, hak-hak seorang PNS, termasuk gaji dan tunjangan, dapat dipenuhi, sesuai penelitian Valentia and Putri (2017).

Namun, dalam praktiknya, masih banyak kekurangan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), terutama dalam hal mematuhi peraturan disiplin. Hal ini dapat menjadi hambatan bagi kinerja pemerintahan dan pembangunan nasional. Dalam konteks reformasi birokrasi, ada upaya untuk mengatur kembali struktur tata kelola pemerintahan dengan memastikan kepatuhan pada aturan dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan insentif atau imbalan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS adalah tingginya pelanggaran disiplin. Untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan regulasi seperti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin pegawai adalah dengan memberikan Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP). Kebijakan TPP bagi PNS diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur. Melalui kebijakan ini, pemerintah berusaha untuk meningkatkan kinerja para aparatur pemerintah di daerah agar dapat memberikan pelayanan yang optimal, dengan salah satu langkah yang diambil adalah pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai.

Bupati Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur pada tahun 2022 menetapkan melalui Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 26 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Keputusan ini merujuk pada Pasal 58 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang menetapkan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara harus mempertimbangkan beberapa faktor, seperti beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan objektif lainnya. Peraturan ini ditetapkan oleh Kepala Daerah dengan mengacu pada regulasi yang berlaku (Provinsi Kalimantan Timur, 2022).

Salah satu langkah yang diambil pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah dengan meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini bertujuan untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki tingkat integritas yang tinggi dan mampu bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta untuk mengurangi pelanggaran dalam pelaksanaan tugas.

Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) bagi Pegawai ASN adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada mereka yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan peran dan fungsi mereka, serta memenuhi kewajiban terhadap kehadiran dan jam kerja serta menjaga disiplin pegawai (Provinsi Kalimantan Timur, 2022). TPP merupakan penghasilan bulanan yang diberikan kepada pegawai di samping gaji, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional tertentu, dan tunjangan jabatan fungsional umum. Besar TPP ditentukan berdasarkan bobot jabatan, penilaian kinerja, dan kedisiplinan (Ghani, 2023). Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai sebagai solusi objektif untuk mengatasi rendahnya pendapatan ASN, yang didasarkan pada prestasi kerja, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan ini, yang diterima secara rutin setiap bulannya oleh pegawai, diyakini dapat meningkatkan keyakinan pegawai dalam merencanakan kebutuhan hidupnya (Irsan & Tambahan, 2021). Di sisi lain, pemberian tambahan penghasilan ini juga dimaksudkan untuk mendorong seluruh ASN agar meningkatkan disiplin dan kinerjanya, serta memberikan pelayanan dengan kualitas sesuai standar operasional prosedur yang ditetapkan (Valentia & Putri, 2017).

Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara, Provinsi Kalimantan Timur, mengalokasikan anggaran sekitar Rp24,5 miliar untuk pembayaran gaji ke-13 dan tunjangan lainnya, termasuk TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) bagi ASN di lingkungan pemerintah kabupaten setempat. Menurut Penyelenggara Tugas Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Penajam Paser Utara, Muhajir, anggaran tersebut digunakan untuk membayar gaji ke-13 ASN dan tunjangan lainnya, serta TPP (Purwaniawan, 2023).

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien salah satunya dapat dilakukan dengan memberikan perhatian kepada pegawai, termasuk dengan memberikan tambahan perbaikan penghasilan yang adil dan layak untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Namun, dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam, seringkali menimbulkan kecemburuan sosial antara satu ASN dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh penilaian pemberian tambahan perbaikan penghasilan yang hanya didasarkan pada tingkat kehadiran pegawai, tanpa mempertimbangkan prestasi kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai, serta berdampak negatif pada kinerja pemerintahan, khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk menulis tentang dampak Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam”.

TINJAUAN PUSTAKA

Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Tambahan penghasilan pegawai, atau yang dikenal juga dengan istilah insentif, merupakan sarana yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan kemampuan yang optimal, dan berfungsi sebagai pendapatan tambahan yang diberikan di luar gaji pokok yang telah ditetapkan. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi memerlukan kompensasi atau imbalan yang memadai dan adil sebagai stimulus untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi merujuk pada segala jenis penghargaan baik berupa uang, barang, atau imbalan lainnya yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Sistem kompensasi yang efektif memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena membantu dalam mempertahankan pegawai berbakat. Lebih lanjut, Pratiwi (2022) menyatakan bahwa sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja strategis organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen, dan ASN, tunjangan kinerja merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN atau APBD. Setiap pegawai yang telah melaksanakan tugas tertentu berhak menerima tunjangan kinerja, yang hanya diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah (2020), tunjangan kinerja adalah suatu bentuk pengakuan terhadap kompetensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Secara etimologis, tunjangan kinerja berasal dari gabungan kata "tunjangan" dan "profesi", yang secara harfiah merujuk pada uang atau barang tambahan di luar gaji yang diberikan sebagai bantuan atau dukungan.

Menurut (Provinsi Kalimantan Timur, 2022), dalam Pasal 2 ayat (1) TPP dinyatakan bahwa pemberian TPP bertujuan untuk: a. Meningkatkan kinerja individu ASN dan kinerja unit kerjanya; b. Meningkatkan kualitas pelayanan publik; c. Meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan daerah; dan d. Meningkatkan kesejahteraan ASN. Menurut Madjid (2016), tambahan perbaikan penghasilan pegawai merupakan bentuk tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi sebagai motivasi atas kinerja atau tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugasnya. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan formulasi tunjangan atau insentif yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagai apresiasi atas prestasi atau kinerja yang mereka tunjukkan. Tambahan penghasilan pegawai bertujuan sebagai alat motivasi untuk mendorong pegawai bekerja secara optimal.

Dengan memberikan tunjangan atau insentif yang sesuai dengan kinerja pegawai dan menghargai upaya keras mereka, diharapkan pegawai akan menunjukkan sikap profesional. Pemberian tambahan penghasilan pegawai, seperti Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Teori Kompensasi

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena dengan SDM yang berkualitas, perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap kompensasi bagi pegawainya sebagai upaya untuk menjaga semangat kerja mereka. Kompensasi dapat berupa finansial dan non-finansial, seperti gaji, tunjangan, jaminan sosial, insentif, dan fasilitas yang nyaman. Kompensasi ini bertujuan sebagai motivasi bagi pegawai untuk tetap bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjaga kinerja mereka dengan baik (Nugraha and Tjahjawati, 2018).

Menurut Khusaini (2003), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi ini menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk tetap bekerja karena dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, baik itu kebutuhan primer maupun sekunder. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi pegawai.

Adapun menurut Asmayana (2018), kompensasi pada umumnya berbentuk finansial karena melibatkan pengeluaran moneter oleh organisasi. Kompensasi dapat diberikan langsung kepada pegawai dalam bentuk uang atau tidak langsung dalam bentuk non-moneter. Ada berbagai bentuk kompensasi finansial, antara lain bayaran pokok, bayaran prestasi, insentif, dan bayaran tertanggung. Selain itu, terdapat juga kompensasi non-finansial yang melibatkan aspek-aspek pekerjaan dan lingkungan kerja.

Komponen-komponen dari program gaji secara umum dapat dikelompokkan menjadi kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan non-finansial. Kompensasi finansial langsung mencakup bayaran pokok, bayaran prestasi, insentif, dan bayaran tertanggung. Sementara itu, kompensasi finansial tidak langsung meliputi program proteksi dan bayaran di

luar jam kerja, sedangkan kompensasi non-finansial mencakup aspek- aspek pekerjaan dan lingkungan kerja (Asmayana, 2018).

Dalam mengukur kompensasi, terdapat beberapa indikator yang digunakan secara keseluruhan. Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah lembur adalah pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja resmi, sementara insentif merupakan pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Hasibuan dalam Septawan, 2014; Kadarisman, 2012). (Mukrimaa et al., 2016) menyatakan bahwa pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh upah atau balasan atas pekerjaannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Seiring dengan meningkatnya penghargaan terhadap kerja keras dan kinerja yang ditunjukkan kepada perusahaan, perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai dengan memberikan kompensasi.

Manajemen kompensasi merupakan proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang diperlukan, serta meningkatkan motivasi dan komitmen mereka (Cahayani, 2005). Pegawai melakukan pertukaran tenaganya dengan harapan mendapatkan imbalan finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan segala jenis penghargaan yang diterima individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi (Ivancevich, 1995). Dalam konteks ini, kompensasi merujuk pada total imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy, 2008)

Kedisiplinan Pegawai

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal (Yusuf et al., 2019). (Simamora, 1997) menyatakan bahwa disiplin merupakan bagian integral dari fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Rivai, 2004), kedisiplinan adalah prosedur yang digunakan untuk mengoreksi atau menghukum bawahan ketika melanggar peraturan atau prosedur yang berlaku. Hal ini juga merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai guna mendorong mereka untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta ketaatan terhadap aturan perusahaan dan norma sosial. NSingodimejo (2002) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik pada pegawai dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat, sementara disiplin yang kurang akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur dalam pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik dan tanggung jawab dari pegawai, sulit bagi mereka untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Menurut Mangkuprawira (2007:122), kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan ini sangat memengaruhi kinerja pegawai dan keseluruhan kinerja perusahaan. Hasibuan (2008:193) dan Fathoni (2006:126) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin pegawai juga tercermin dalam kepatuhan mereka terhadap jadwal kerja, penyelesaian tugas dengan baik, dan patuh terhadap aturan perusahaan serta norma sosial.

Pemimpin perusahaan perlu memahami perilaku dan sifat pegawai mereka untuk dapat memilih jenis motivasi kerja yang sesuai. Selain itu, pemahaman ini juga penting dalam menentukan jenis pendisiplinan yang sesuai untuk diterapkan kepada pegawai. Manajemen juga harus menetapkan standar-standar secara positif agar para pegawai dapat memahami dan menjalankannya dengan baik. Pada saat yang sama, pendekatan disiplin korektif juga perlu diterapkan melalui tindakan pendisiplinan seperti peringatan atau skorsing untuk menjaga kedisiplinan yang diperlukan dalam organisasi (Hasibuan, 2008:193; Fathoni, 2006:126). Menurut Handoko (2008:209), sasaran dari tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Mengoreksi pelanggaran yang telah terjadi,
2. Mencegah pegawai lain untuk melakukan pelanggaran yang serupa,
3. Menjaga konsistensi dan efektivitas berbagai standar dalam kelompok.

Sasaran-sasaran ini seharusnya memiliki karakter positif, dididik, dan korektif. Tujuan dari tindakan pendisiplinan bukanlah untuk menghukum pegawai yang berbuat salah, tetapi untuk memperbaiki perilaku di masa mendatang. Pendekatan negatif dalam penerapan disiplin, yang cenderung menghukum, dapat memiliki dampak samping yang merugikan, seperti gangguan dalam hubungan emosional, peningkatan tingkat absensi, apati atau kurang semangat, serta kekhawatiran yang dapat mengganggu kinerja pegawai secara keseluruhan.

Disiplin progresif bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan perbaikan sebelum hukuman yang lebih serius diberlakukan. Melalui pendekatan ini, manajemen dapat membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan. Tindakan pendisiplinan sering kali disampaikan secara berurutan, dimulai dari teguran lisan oleh pimpinan, dilanjutkan dengan teguran tertulis yang dicatat dalam file personalia, kemudian mungkin dilakukan skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (demosi), dan sebagai tindakan terakhir, pemecatan. Meskipun pemecatan sering dianggap sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, pandangan tersebut tidak selalu realistis karena tidak ada manajer atau pegawai yang sempurna, sehingga berbagai masalah kadang tidak dapat dihindari.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut biasanya disusun berdasarkan tingkat keparahan hukuman. Untuk pelanggaran serius tertentu, bisa jadi pegawai dipecat langsung tanpa harus melalui proses disiplin progresif yang biasa diterapkan. Kedisiplinan tidak hanya diperlukan dalam perusahaan besar atau kecil, tetapi juga dalam semua organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Pembuatan aturan disiplin bertujuan agar para pegawai dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan harapan perusahaan (Halik et al., 2024). Namun, penerapan disiplin seringkali mengalami hambatan dalam pelaksanaannya. Dari definisi-definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan mencakup berbagai aspek, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas dengan baik, patuh terhadap peraturan perusahaan, dan penerapan sanksi bagi pegawai yang tidak menunjukkan disiplin. Penerapan kedisiplinan sangat penting dalam setiap instansi karena dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan..

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari fenomena yang diteliti dengan fokus pada pertanyaan dasar "bagaimana". Pendekatan induktif memungkinkan peneliti

untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang objek penelitian berdasarkan data yang terkumpul. Jenis penelitian ini melibatkan survei terhadap seluruh pegawai yang menerima Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) di Lingkungan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Responden penelitian diwawancarai untuk mendapatkan wawasan tentang implementasi kebijakan TPP di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam. Adapun lama penelitian dilaksanakan selama bulan November sampai dengan Februari 2024.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data Kualitatif yaitu data yang dapat diukur secara tidak langsung yang berbentuk kalimat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dimana data Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil wawancara, dan data skunder yang berupa data catatan atau dokumentasi instansi berupa absensi, gaji, dan lain sebagainya

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Metode Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data ketika direncanakan secara sistematis, dicatat dengan teliti, dan dapat dikontrol keandalannya. Dalam observasi, peneliti mengandalkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang relevan dengan topik penelitian. Observasi dilakukan oleh peneliti sendiri dengan pendekatan partisipatif.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab lisan antara pewawancara (interviewer) dan informan. Pewawancara berperan sebagai penginterview, sementara informan adalah subjek yang diwawancarai. Wawancara berguna untuk mendapatkan data primer, melengkapi teknik pengumpulan data lainnya, dan memvalidasi hasil pengumpulan data. Pewawancara bertindak sebagai fasilitator dalam proses wawancara, sementara informan memiliki pemahaman mendalam tentang objek penelitian.

3. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi melibatkan pengambilan data dari dokumen-dokumen terkait. Keuntungan penggunaan dokumentasi termasuk biaya yang relatif rendah, efisiensi waktu, dan tenaga. Dokumentasi memungkinkan peneliti untuk memperoleh data historis atau arsip yang relevan dengan penelitian tanpa harus menghabiskan banyak waktu dan tenaga dalam pengumpulan data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Penelitian tentang dampak Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam berdasarkan Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 26 Tahun 2022

Tujuan TPP (Pasal 2 Bab II)

- a) Peningkatan kinerja individu ASN dan satuan kerja.
- b) Peningkatan kualitas pelayanan publik.
- c) Peningkatan efektivitas pengelolaan keuangan daerah.
- d) Peningkatan kesejahteraan ASN.

TPP diarahkan untuk mendorong peningkatan kinerja ASN, pelayanan publik, dan manajemen keuangan daerah, sekaligus meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kriteria TPP (Pasal 2 Bab II)

Beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya. TPP diberikan berdasarkan sejumlah kriteria yang mencakup berbagai aspek, termasuk beban kerja, prestasi, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja.

Batasan Besaran TPP (Pasal 9) Bab III

besaran TPP tidak boleh melebihi 30% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Adanya batasan besaran TPP bertujuan untuk menjaga keseimbangan keuangan daerah dan menghindari potensi beban anggaran yang berlebihan.

Komposisi TPP (Pasal 10 BAB IV)

TPP diberikan berdasarkan penilaian disiplin kerja (40%) dan produktivitas kerja (60%). Komposisi TPP mencerminkan penekanan pada kedisiplinan dan produktivitas kerja sebagai faktor utama dalam penentuan besaran TPP

Pengurangan dan Pembayaran TPP (Pasal 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25 BAB VI-VIII)

- a) Mengatur pengurangan TPP berdasarkan pelanggaran disiplin dan kinerja.
- b) Menjelaskan aturan terkait keterlambatan masuk kerja, pulang kerja sebelum waktunya, ketidakhadiran pada apel, dan upacara.
- c) Mengatur peran petugas yang menangani data TPP dan pembayaran TPP.

Adanya mekanisme pengurangan TPP untuk pelanggaran disiplin dan kinerja, serta pengaturan proses pembayaran TPP yang terorganisir.

Ketentuan Tambahan (Pasal 27 BAB X)

Menetapkan ketentuan tambahan terkait pegawai ASN yang pindah jabatan, meninggal dunia, dan pengurangan TPP pada situasi tertentu. Terdapat ketentuan tambahan yang mengatur situasi khusus terkait perpindahan jabatan, kematian, dan pengurangan TPP.

2) Hasil Penelitian tentang dampak Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPP) di Lingkungan Kabupaten Penajam Paser Utara berdasarkan Hasil Wawancara,

a. Informan 1. Adhitya Perdana Kusumah Sekretaris Lurah, Kelurahan Gersik Kecamatan Penajam

Adapun inti hasil wawancara dari Informan pertama ini adalah sebagai berikut:

1. Persepsi tentang TPP

Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Adhitya Perdana Kusumah menyatakan bahwa:

“TPP dianggap sebagai penghasilan tambahan yang diberikan bulanan kepada ASN di luar gaji pokok. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik’.

(03 Januari 2024)

2. Motivasi dan Kualitas Kerja

Apakah menurut Anda, adanya TPP dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan? Bagaimana cara Anda mengukur peningkatan kinerja tersebut? Adhitya menekankan bahwa:

“Pemberian TPP seharusnya menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. Meskipun pimpinan dapat berperan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, kesadaran diri dan etos kerja pegawai juga memiliki pengaruh signifikan”.

(03 Januari 2024)

3. Kedisiplinan dan TPP

Apakah ada perubahan dalam tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai setelah diberlakukannya TPP? Jika ya, bagaimana perubahan tersebut dapat diukur? Adhitya mengindikasikan bahwa

“Adanya TPP berdampak pada tingkat kedisiplinan pegawai. Absensi yang tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas menjadi tolak ukur peningkatan kinerja pegawai”.
(03 Januari 2024)

4. Keadilan dalam Pemberian TPP

Bagaimana persepsi pegawai terhadap keadilan dalam penentuan dan distribusi TPP? Apakah ada umpan balik atau keluhan terkait sistem ini? Adhitya menyoroti

“Pentingnya pemahaman tentang aturan kepegawaian, khususnya terkait dengan besaran TPP. Meskipun ada perbedaan pandangan, ASN diharapkan untuk mentaati peraturan yang berlaku”.
(03 Januari 2024)

5. Kebebasan Berpendapat dan Konsultasi

Bagaimana manajemen mengelola situasi di mana ada pegawai yang merasa tidak puas dengan besaran TPP yang diterimanya? Apakah ada mekanisme penyelesaian konflik yang efektif? Adhitya menyebutkan bahwa

“ASN memiliki hak kebebasan berpendapat, namun harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Jika ada ketidaksesuaian, pegawai dapat melakukan konsultasi, termasuk melalui inspektorat daerah”.

(03 Januari 2024)

6. Indikator Kedisiplinan dan Perekapan TPP

Apakah terdapat indikator kedisiplinan yang diukur secara rutin, dan apakah terdapat tren perubahan setelah pemberian TPP? Adhitya menjelaskan bahwa

“Indikator kedisiplinan diukur melalui absensi kehadiran pegawai, baik secara elektronik maupun manual. Perekapan tersebut menjadi dasar perhitungan besaran TPP”.

(03 Januari 2024)

7. Dampak Positif pada Kedisiplinan

Bagaimana perbandingan antara kedisiplinan pegawai sebelum dan setelah diberlakukannya TPP? Apakah ada peningkatan atau penurunan yang signifikan? Adhitya menyatakan bahwa

“Peraturan terbaru tentang TPP memberikan dampak positif pada peningkatan kedisiplinan. Kontrol kedisiplinan dilakukan secara berkala oleh atasan sebagai motivasi”.

(03 Januari 2024)

8. Interaksi Antar Pegawai dan TPP

Apakah ada dampak pemberian TPP terhadap interaksi antar pegawai atau hubungan di dalam tim? Apakah ada perubahan dinamika kerja sama? Adhitya berpendapat bahwa

“Pemberian TPP tidak secara langsung memengaruhi interaksi antar pegawai. Pentingnya pimpinan dalam mengatur dan mengingatkan pegawai untuk bekerja secara profesional untuk menjaga harmoni”

(03 Januari 2024)

9. Pengawasan Kedisiplinan dan Sosialisasi

Bagaimana program TPP ini dapat ditingkatkan atau dioptimalkan untuk lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam?

Adhitya menekankan

“Pentingnya pengawasan kedisiplinan secara berjenjang dan periodik. Perhitungan kebutuhan ASN harus objektif, dan sosialisasi terus dilakukan untuk menjaga motivasi dan semangat pegawai”.

(03 Januari 2024)

Adapun keterkaitannya dengan Dampak TPP terhadap Kedisiplinan:

1) Motivasi dan Kualitas Kerja

Dampak TPP terhadap kedisiplinan dapat dilihat dari tingkat motivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. Pemberian TPP diharapkan memberikan insentif yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

2) Kedisiplinan dan Pengurangan TPP

Adanya peraturan pengurangan TPP dari aspek disiplin, seperti keterlambatan masuk kerja, menciptakan kesadaran dan motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan, sehingga pegawai dapat mempertahankan atau meningkatkan besaran TPP yang diterima.

3) Persepsi Keadilan dan Kepatuhan terhadap Aturan

Kesadaran terhadap aturan kepegawaian, pemahaman terhadap besaran TPP yang telah dihitung secara matang, dan kepatuhan terhadap aturan menjadi faktor kunci dalam menciptakan persepsi keadilan dalam pemberian TPP.

4) Interaksi Antar Pegawai dan Pengawasan Kedisiplinan Walaupun TPP tidak langsung memengaruhi interaksi antar pegawai, pengawasan kedisiplinan yang diintensifkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, mendukung komunikasi, dan menjaga harmoni antar pegawai.

5) Konsultasi dan Kebebasan Berpendapat

Dalam kondisi dampak TPP, konsultasi melalui inspektorat daerah menjadi mekanisme penting untuk menyelesaikan permasalahan atau menyampaikan pendapat terkait TPP, menunjukkan pentingnya kebebasan berpendapat yang diakomodasi oleh aturan.

Dengan mengaitkan hasil wawancara ini, dapat dipahami bahwa dampak TPP terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, persepsi keadilan, pemahaman aturan, dan interaksi antar pegawai yang terjaga. Kesadaran diri dan peran pimpinan juga menjadi elemen penting dalam menjaga kedisiplinan dan meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Adhitya Perdana Kusumah, S.Pi, selaku Sekretaris Lurah di Kelurahan Gersik Kecamatan Penajam, dapat disimpulkan bahwa pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) memiliki dampak positif terhadap kedisiplinan pegawai. Adhitya menyatakan bahwa TPP dianggap sebagai insentif tambahan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Selain itu, TPP juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan tingkat kedisiplinan pegawai, yang diukur melalui absensi tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan berkualitas. Meskipun terdapat tanggapan terkait keadilan dalam distribusi TPP dan perlunya perubahan mekanisme perhitungan, Adhitya menyoroti pentingnya pengawasan kedisiplinan secara berjenjang dan periodik untuk menjaga motivasi dan semangat pegawai. Dengan demikian, kesadaran diri, peran pimpinan, dan pemahaman aturan menjadi faktor kunci dalam menjaga kedisiplinan dan meningkatkan kualitas kerja di lingkungan Kantor Kelurahan

b. Informan 2. Andi Murni, Kasi PM. Kesso, Kelurahan Pejala Kecamatan Penajam

Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Andi Murni menyatakan bahwa:

“Dampak TPP terhadap kedisiplinan pegawai:

- a) Meningkatnya semangat kerja pegawai.
- b) Dapat dilihat dari kedisiplinan dan kinerja pegawai.
- c) Terlihat dari kehadiran dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan”.

(05 Januari 2024)

Kaitan dengan TPP dan kedisiplinan adalah pemberian TPP di Kel.

Pejala diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kedisiplinan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

c. Informan 3. Panca Hertina (Staff Bendahara), Kelurahan Gn.Steleng Kecamatan Penajam

Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Panca Hertina (Staff Bendahara), Kelurahan Gn.Steleng Kecamatan Penajam menyatakan bahwa: “Dampak TPP terhadap kedisiplinan pegawai:

- a) Dampaknya terlihat pada disiplin pegawai.
- b) Kedisiplinan meningkat dengan adanya pemotongan insentif jika terlambat.
- c) Terlihat dari absensi kehadiran dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu”.

(05 Januari 2024)

Adapun kaitan antara TPP dan Kedisiplinan yaitu TPP di Kel. Gn.Steleng memberikan dampak positif pada kedisiplinan dengan adanya insentif pemotongan untuk mendorong kehadiran tepat waktu.

d. Informan 4. Rabiah (Kasubag Perencanaan Program Keuangan, Kec. Waru)

Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Rabiah (Kasubag Perencanaan Program Keuangan, Kec. Waru) menyatakan bahwa:

“Dampak TPP terhadap kedisiplinan pegawai:

- a) Motivasi pegawai meningkat.
- b) Terlihat dari tingkat kehadiran pegawai.
- c) Kedisiplinan terlihat dari kehadiran dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu”

(05 Januari 2024) Adapun kaitan antara TPP dan Kedisiplinan yaitu TPP di Kecamatan

Waru memberikan motivasi dan terlihat pada kedisiplinan pegawai melalui kehadiran dan kinerja yang baik.

e. Informan 5. Hairuddin (Staff Bendahara, Kelurahan Saloloang) Kecamatan Penajam

Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Hairuddin (Staff Bendahara, Kelurahan Saloloang) Kecamatan Penajam menyatakan bahwa:

“Dampak TPP terhadap kedisiplinan pegawai:

- a) Kedisiplinan pegawai meningkat.
- b) Terlihat dari tingkat kehadiran.
- c) Kehadiran dan pekerjaan dilakukan tepat waktu”

(08 Januari 2024)

Adapun kaitan antara TPP dan Kedisiplinan yaitu TPP di Kel. Saloloang memberikan dampak positif pada kedisiplinan, terlihat dari tingkat kehadiran dan peningkatan kinerja.

f. Informan 6. Hj. Mardianah (Seklur, Kelurahan Tanjung Tengah Kecamatan Penajam

Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Hj. Mardianah (Seklur, Kelurahan Tanjung Tengah Kecamatan Penajam) menyatakan bahwa

“Dampak TPP terhadap kedisiplinan pegawai:

- a) Kedisiplinan pegawai meningkat.
- b) Terlihat dari tingkat absensi.
- c) Kehadiran dan pemotongan insentif (TPP) jika tidak masuk”.

(08 Januari 2024)

Adapun kaitan antara TPP dan Kedisiplinan yaitu TPP di Kel.

Tanjung Tengah memberikan dampak positif pada kedisiplinan, terlihat dari kehadiran dan adanya insentif pemotongan.

g. Informan 7. Uskah (Staff Satpol Pamong Praja, Kecamatan Penajam

Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Uskah (Staff Satpol Pamong Praja, Kecamatan Penajam menyatakan bahwa:

“Dampak TPP terhadap kedisiplinan pegawai:

- a) Banyak perubahan, termasuk kedisiplinan.
- b) Terlihat dari tingkat kehadiran pegawai.
- c) Peningkatan kinerja dengan adanya TPP”

(08 Januari 2024)

Adapun kaitan antara TPP dan Kedisiplinan yaitu TPP di Kec. Penajam memberikan dampak positif pada kedisiplinan dan kinerja pegawai.

h. Informan 8. Masnia (Staff), Kecamatan Penajam

Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Masnia (Staff), Kecamatan Penajam menyatakan bahwa:

“Kaitannya dengan dampak TPP terhadap kedisiplinan pegawai:

- a) Pegawai tambah disiplin.
- b) Kedisiplinan terlihat dari tingkat kehadiran.
- c) Peningkatan kedisiplinan dengan lebih rajin ke kantor”

(08 Januari 2024)

Adapun kaitan antara TPP dan Kedisiplinan yaitu TPP di Kec. Penajam memberikan dampak positif pada kedisiplinan, terlihat dari peningkatan kehadiran dan semangat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam telah memberikan dampak positif pada kedisiplinan pegawai. Hal ini terlihat dari peningkatan semangat kerja, tingkat kehadiran yang baik, dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Meskipun ada beberapa persepsi yang menganggap TPP belum adil, namun umumnya terdapat peningkatan yang signifikan setelah pemberian TPP. Langkah-langkah seperti pengawasan, evaluasi, dan penyesuaian berdasarkan beban kerja masing-masing pegawai menjadi kunci dalam menjaga dampak positif dari pemberian TPP terhadap kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Adhitya Perdana Kusumah, S.Pi, selaku Sekretaris Lurah di Kelurahan Gersik Kecamatan Penajam, dapat disimpulkan bahwa pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) memiliki dampak positif terhadap kedisiplinan pegawai. Adhitya menyatakan bahwa TPP dianggap sebagai insentif tambahan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Selain itu, TPP juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan tingkat kedisiplinan pegawai, yang diukur melalui absensi tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan berkualitas. Meskipun terdapat tanggapan terkait keadilan dalam distribusi TPP dan perlunya perubahan mekanisme perhitungan, Adhitya menyoroti pentingnya pengawasan kedisiplinan secara berjenjang dan periodik untuk menjaga motivasi dan semangat pegawai. Dengan demikian, kesadaran diri, peran pimpinan, dan pemahaman aturan menjadi faktor kunci dalam menjaga kedisiplinan dan meningkatkan kualitas kerja di lingkungan Kantor Kelurahan.

i. Informan 9. Muhajir Jabatan Kepala BKAD Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil wawancara Muhajir, Kepala BKAD Kabupaten Penajam Paser Utara menyatakan bahwa TPP memberikan dampak sebagai berikut:

1. Bagaimana Anda melihat dampak pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Terkait Motivasi Pegawai, Muhajir menyatakan:

- a) TPP sangat berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan motivasi pegawai.
- b) Pemberian TPP dinilai sebagai faktor penting meningkatkan motivasi pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan.

(10 Januari 2024)

2. Apakah menurut Anda, adanya TPP dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan? Bagaimana cara Anda mengukur peningkatan kinerja tersebut? Terkait Kinerja Pegawai, Muhajir menyatakan:

a) TPP dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dengan mengukurnya melalui tingkat kehadiran dan output pekerjaan.

b) Evaluasi dilakukan dengan memperhatikan kehadiran dan hasil kerja untuk mengukur peningkatan kinerja.

(10 Januari 2024)

3. Apakah ada perubahan dalam tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai setelah diberlakukannya TPP? Jika ya, bagaimana perubahan tersebut dapat diukur? Terkait Perubahan Kehadiran dan Ketepatan Waktu, Muhajir menyatakan:

a) Terjadi perubahan yang dapat diukur melalui daftar hadir pegawai.

b) Pemberian TPP memberikan dampak positif terhadap tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai.

(10 Januari 2024)

4. Bagaimana persepsi pegawai terhadap keadilan dalam penentuan dan distribusi TPP? Apakah ada umpan balik atau keluhan terkait sistem ini? Terkait Persepsi Keadilan dalam Distribusi TPP, Muhajir menyatakan:

a) Pegawai merasa ada ketidakadilan dalam distribusi TPP berdasarkan kelas jabatan.

b) Perlu dilakukan perubahan mekanisme perhitungan untuk meningkatkan keadilan dalam distribusi TPP

(10 Januari 2024)

5. Bagaimana manajemen mengelola situasi di mana ada pegawai yang merasa tidak puas dengan besaran TPP yang diterimanya? Apakah ada mekanisme penyelesaian konflik yang efektif? Terkait Penanganan Ketidakpuasan Pegawai, Muhajir menyatakan:

a) Manajemen menangani ketidakpuasan dengan memberikan penjelasan dan berusaha melakukan perubahan mekanisme pemberian TPP.

b) Upaya dilakukan untuk menyelesaikan konflik dan meningkatkan kepuasan pegawai terkait besaran TPP.

(10 Januari 2024)

6. Apakah terdapat indikator kedisiplinan yang diukur secara rutin, dan apakah terdapat tren perubahan setelah pemberian TPP? Terkait Indikator Kedisiplinan, Muhajir menyatakan:

a) Kedisiplinan diukur rutin melalui daftar hadir dan tingkat kehadiran pegawai.

b) Evaluasi kedisiplinan dilakukan secara berkala dengan memperhatikan indikator kehadiran.

(10 Januari 2024)

7. Bagaimana perbandingan antara kedisiplinan pegawai sebelum dan setelah diberlakukannya TPP? Apakah ada peningkatan atau penurunan yang signifikan? Terkait Perbandingan Kedisiplinan Sebelum dan Sesudah TPP, Muhajir menyatakan:

a) Terjadi peningkatan kedisiplinan pegawai setelah diberlakukannya TPP.

b) Pemberian TPP memberikan dampak positif dengan peningkatan signifikan dalam kedisiplinan pegawai.

(10 Januari 2024)

8. Apakah ada dampak pemberian TPP terhadap interaksi antar pegawai atau hubungan di dalam tim? Apakah ada perubahan dinamika kerja sama? Terkait Dampak pada Interaksi dan Kerjasama, Muhajir menyatakan:

a) Terdapat perubahan dinamika kerjasama dan interaksi antar pegawai.

b) Pemberian TPP memberikan dampak positif terhadap dinamika kerjasama di dalam tim.

(10 Januari 2024)

9. Bagaimana program TPP ini dapat ditingkatkan atau dioptimalkan untuk lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan di Kecamatan Penajam? Terkait Peningkatan Program TPP, Muhajir menyatakan:

a) Perlu dilakukan perubahan mekanisme perhitungan untuk meningkatkan efektivitas program TPP.

b) Program TPP dapat dioptimalkan melalui perubahan mekanisme perhitungan guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

(10 Januari 2024)

Pembahasan

1. Wawancara informan

Berdasarkan wawancara dengan Adhitya Perdana Kusumah, Sekretaris Lurah di Kelurahan Gersik Kecamatan Penajam, dapat disimpulkan bahwa pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Adhitya merinci bahwa persepsi tentang TPP sebagai penghasilan tambahan mampu memberikan motivasi ekstra bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Dampak positif juga terlihat pada peningkatan kualitas kerja, yang diharapkan menjadi indikator utama kesuksesan program TPP. Adhitya menyoroti pentingnya pemahaman aturan kepegawaian sebagai landasan distribusi TPP yang adil. Faktor-faktor seperti konsultasi melalui inspektorat daerah, kebebasan berpendapat, dan interaksi antar pegawai juga turut memengaruhi kedisiplinan dan pengelolaan TPP secara efektif. Kesimpulannya, pemberian TPP bukan hanya sekadar insentif finansial, tetapi juga merupakan instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan penuh semangat di Kantor Kelurahan Gersik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan di Kantor Kelurahan Kecamatan Penajam, dapat disimpulkan bahwa pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Setiap informan, mulai dari Andi Murni, Panca Hertina, Rabiah, Hairuddin, Hj. Mardianah, Uskah, hingga Masnia, menyatakan bahwa TPP telah meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan kinerja pegawai di masing-masing unit kerja. Hal ini tercermin dari peningkatan tingkat kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta peningkatan motivasi dan disiplin pegawai. Meskipun terdapat sedikit kekhawatiran terkait persepsi ketidakadilan dalam distribusi TPP, namun upaya manajemen untuk mengatasi ketidakpuasan dan meningkatkan keadilan distribusi menjadi indikasi bahwa program ini dapat terus ditingkatkan. Dengan demikian, langkah-langkah seperti pengawasan, evaluasi, dan penyesuaian berdasarkan beban kerja masing-masing pegawai perlu diperhatikan untuk menjaga dampak positif dari pemberian TPP terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, disiplin, dan penuh semangat.

Berdasarkan wawancara dengan Muhajir, Kepala BKAD Kab. PPU, mengenai dampak Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Penajam, dapat disimpulkan bahwa TPP memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai. Tanggapan positif terhadap peningkatan kesejahteraan dan motivasi pegawai sebagai akibat dari TPP menunjukkan bahwa pemberian tambahan ini efektif sebagai insentif.

Evaluasi kinerja yang melibatkan tingkat kehadiran dan output pekerjaan memberikan indikasi bahwa TPP memiliki dampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Meskipun terdapat persepsi ketidakadilan dalam distribusi TPP berdasarkan kelas jabatan, upaya manajemen untuk mengatasi ketidakpuasan dan meningkatkan keadilan dalam distribusi memberikan gambaran bahwa program ini dapat dioptimalkan. Perubahan positif dalam

kedisiplinan, terlihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, menegaskan bahwa TPP telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan disiplin.

Selain itu, dampak positif pada dinamika kerjasama dan interaksi antar pegawai menunjukkan bahwa TPP tidak hanya memengaruhi aspek individual, tetapi juga memperkuat kolaborasi di dalam tim. Adanya kesadaran untuk terus meningkatkan program TPP dengan melakukan perubahan mekanisme perhitungan menandakan komitmen manajemen untuk mencapai efektivitas yang lebih baik dalam mencapai tujuan peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam.

Berdasarkan wawancara dengan Muhajir, Kepala BKAD Kab. PPU, mengenai dampak Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Penajam, dapat disimpulkan bahwa TPP memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai. Tanggapan positif terhadap peningkatan kesejahteraan dan motivasi pegawai sebagai akibat dari TPP menunjukkan bahwa pemberian tambahan ini efektif sebagai insentif. Evaluasi kinerja yang melibatkan tingkat kehadiran dan output pekerjaan memberikan indikasi bahwa TPP memiliki dampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Meskipun terdapat persepsi ketidakadilan dalam distribusi TPP berdasarkan kelas jabatan, upaya manajemen untuk mengatasi ketidakpuasan dan meningkatkan keadilan dalam distribusi memberikan gambaran bahwa program ini dapat dioptimalkan. Perubahan positif dalam kedisiplinan, terlihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, menegaskan bahwa TPP telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan disiplin. Selain itu, dampak positif pada dinamika kerjasama dan interaksi antar pegawai menunjukkan bahwa TPP tidak hanya memengaruhi aspek individual, tetapi juga memperkuat kolaborasi di dalam tim. Adanya kesadaran untuk terus meningkatkan program TPP dengan melakukan perubahan mekanisme perhitungan menandakan komitmen manajemen untuk mencapai efektivitas yang lebih baik dalam mencapai tujuan peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam.

TPP dianggap sebagai penghasilan tambahan yang dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Motivasi ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai, selain itu pemberian TPP seharusnya menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. Meskipun peran pimpinan juga penting, kesadaran diri dan etos kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa dampak TPP tidak hanya bersifat eksternal dari pemberi insentif, tetapi juga bersumber dari motivasi internal pegawai, sehingga dengan adanya TPP dikaitkan dengan peningkatan tingkat kedisiplinan pegawai. Absensi yang tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas menjadi tolak ukur peningkatan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa TPP tidak hanya memotivasi secara finansial, tetapi juga berdampak langsung pada perilaku kedisiplinan pegawai.

Oleh karena itu, pentingnya pemahaman aturan kepegawaian, khususnya terkait besaran TPP, ditekankan oleh Adhitya. Meskipun ada perbedaan pandangan, ASN diharapkan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan dan kepatuhan terhadap aturan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang terdisiplin. konsultasi, termasuk melalui inspektorat daerah, merupakan mekanisme penting untuk menyelesaikan permasalahan terkait TPP. Hal ini menunjukkan pentingnya kebebasan berpendapat yang diakomodasi oleh aturan sebagai bagian dari dampak positif TPP.

Dengan mengaitkan hasil wawancara dengan informan lainnya, seperti Andi Murni, Panca Hertina, Rabiah, Hairuddin, Hj. Mardianah, Uskah, dan Masnia, dapat disimpulkan bahwa pemberian TPP di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam telah memberikan dampak positif pada kedisiplinan pegawai. Peningkatan semangat kerja, tingkat kehadiran yang baik, dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu menjadi bukti nyata dari dampak positif TPP.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam menunjukkan bahwa pemberian TPP telah memberikan dampak positif pada kedisiplinan pegawai. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa pemberian TPP dapat memberikan kontribusi positif terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai. Penelitian Valentia and Putri (2017) bahwa meskipun TPP belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena beberapa faktor hambatan seperti kurangnya tanggung jawab individu dan ketidakstabilan server aplikasi e-kinerja, namun temuan tersebut memberikan landasan bahwa pemberian TPP memiliki potensi untuk memengaruhi kedisiplinan. Selain itu, penelitian Irsan and Tambahan (2021) menekankan bahwa meskipun terdapat potensi peningkatan, pemberian TPP bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, termasuk dalam aspek kedisiplinan, yang sejalan dengan temuan terbaru di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam. Temuan Madjid (2016) di BAPPEDA Kabupaten Morowali juga mendukung hal ini dengan menegaskan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk dalam aspek kedisiplinan. Begitu pula dengan penelitian Andilolo (2021) di Kabupaten Toraja Utara yang menyimpulkan bahwa pemberian TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk dalam aspek kedisiplinan. Oleh karena itu, hasil penelitian terbaru ini memberikan dukungan tambahan terhadap pemahaman bahwa pemberian TPP dapat menjadi salah satu faktor yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di berbagai konteks organisasi pemerintahan.

Meskipun demikian masih terdapat beberapa kekhawatiran terkait distribusi TPP yang dianggap tidak adil, manajemen telah aktif berusaha melakukan perubahan untuk meningkatkan keadilan dan kepuasan pegawai. Program TPP juga memiliki dampak positif pada interaksi dan kerjasama di dalam tim. Dalam kondisi program TPP, evaluasi yang dilakukan oleh Muhajir, Kepala BKAD Kabupaten PPU, menunjukkan bahwa TPP memberikan dampak positif terhadap motivasi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai. Program TPP perlu dioptimalkan melalui perubahan mekanisme perhitungan guna meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Dengan demikian, kesimpulan dari hasil wawancara ini adalah bahwa pemberian TPP di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam secara umum memberikan dampak positif pada kedisiplinan pegawai. Faktor-faktor seperti motivasi, persepsi keadilan, pemahaman aturan, interaksi antar pegawai, dan dukungan pimpinan menjadi elemen-elemen kunci dalam menjaga dampak positif tersebut. Langkah-langkah seperti pengawasan, evaluasi, dan penyesuaian berdasarkan beban kerja masing-masing pegawai juga menjadi faktor penentu dalam menjaga keberlanjutan dampak positif dari pemberian TPP terhadap kedisiplinan pegawai.

2. Peraturan Bupati Penajam Paser Utara tentang dampak TPP

Interpretasi dan penguatan justifikasi atas Peraturan Bupati Penajam Paser Utara tentang dampak TPP di lingkungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Kesesuaian dengan Temuan Penelitian: Peraturan Bupati perlu diinterpretasikan sebagai respons terhadap temuan-temuan penelitian sebelumnya, seperti yang diidentifikasi dalam studi Valentia and Putri (2017). Jika kurangnya efektivitas TPP disebabkan oleh faktor disiplin dan kesadaran individu, peraturan ini dapat dijustifikasi sebagai upaya untuk meningkatkan tanggung jawab dan disiplin melalui ketentuan yang lebih jelas.

Optimalisasi Kinerja Pegawai: Temuan dari penelitian Irsan and Tambahan (2021) menunjukkan bahwa TPP memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi perlu peningkatan. Peraturan

Bupati dapat diinterpretasikan sebagai langkah untuk optimalisasi kinerja pegawai melalui penentuan kriteria dan mekanisme pemberian TPP yang lebih efektif. **Pertimbangan Keuangan Daerah:** Batasan total besaran TPP dalam Peraturan Bupati (Pasal 9 BAB III) mencerminkan pertimbangan terhadap keuangan daerah. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai langkah

justifikasi untuk menjaga keseimbangan dan keberlanjutan keuangan daerah, sesuai dengan temuan dalam literatur keuangan publik. Keadilan dan Transparansi: Prinsip-prinsip dalam pemberian TPP, seperti kepastian hukum, akuntabilitas, proporsionalitas, keadilan, dan kesetaraan (Pasal 2 BAB II), mengindikasikan upaya untuk menciptakan sistem yang adil dan transparan. Interpretasi dapat dilakukan dengan menghubungkan prinsip-prinsip ini dengan temuan penelitian terkait faktor-faktor memengaruhi efektivitas TPP. Penyesuaian dengan Kondisi Lokal: Temuan dari studi-studi yang berfokus pada daerah-daerah tertentu, seperti Susanto, Fachruzzaman, and Abdullah (2020) dan Andilolo (2021), dapat dijadikan dasar untuk justifikasi kebijakan ini. Peraturan Bupati dapat diinterpretasikan sebagai respons terhadap kondisi dan kebutuhan spesifik di Kabupaten Penajam Paser Utara.

Secara umum, Peraturan Bupati ini dapat dianggap sebagai langkah konkret untuk meningkatkan efektivitas dan dampak positif dari pemberian TPP di Kantor Kelurahan di Kabupaten Penajam, sejalan dengan temuan-temuan dalam penelitian terdahulu. Secara keseluruhan, interpretasi dan potensial penguatan justifikasi menyarankan bahwa peraturan Bupati Penajam Paser Utara dapat merespons temuan-temuan tersebut dengan mempertimbangkan penekanan pada disiplin, peningkatan kinerja, dan hubungan positif antara TPP, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kesimpulan

Dampak Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kelurahan Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara sangat signifikan. Berdasarkan analisis terhadap berbagai aspek, dapat disimpulkan bahwa TPP memberikan pengaruh positif terutama pada motivasi, kinerja pegawai, dinamika kerjasama, dan interaksi antar pegawai. Meskipun terdapat ketidakpuasan terkait distribusi TPP, manajemen perlu fokus pada peningkatan keadilan distribusi dengan merubah mekanisme perhitungan dan meningkatkan komunikasi efektif. Langkah-langkah pengawasan kedisiplinan yang berjenjang perlu diperkuat untuk menjaga efektivitas program TPP.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap program TPP, dengan mempertimbangkan umpan balik dari pegawai untuk meningkatkan keberlanjutan dan keefektifan program.
2. Manajemen perlu merinci kriteria distribusi TPP dan melakukan komunikasi yang lebih baik untuk mengurangi ketidakpuasan.
3. Peningkatan mekanisme kebebasan berpendapat dan konsultasi dapat memperkuat partisipasi pegawai dalam perbaikan program TPP.
4. Kesadaran dan peran pimpinan perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pendekatan yang mendukung budaya kerja positif.
5. Hubungan hasil wawancara dengan berbagai informan perlu dipertimbangkan secara holistik untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang dampak TPP.

DAFTAR PUSTAKA

Andilolo, L. J. (2021) *The Effect Of Work Environment, Additional Employee Income (TPP) and Promotion on Employee Performance Scope Government of North Toraja Regency*. Available at: http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/10568/2/A042191040_tesis_19-10-2021-1-2.pdf.

- Asmayana (2018) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar', pp. 6–23. Available at: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2602-Full_Text.pdf.
- Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Ghani, S. (2023) *PNS Wajib Tahu Membedakan Antara Tunjangan Kinerja dengan TPP*. Available at: [https://lamongan.jatimnetwork.com/ragam/7419058422/pns-wajib-tahu-membedakan-antara-tunjangan-kinerja-dengan-tpp#:~:text=Tambahan Penghasilan Pegawai \(TPP\) adalah,jabatan%2C penilaian kinerja dan kedisiplinan.](https://lamongan.jatimnetwork.com/ragam/7419058422/pns-wajib-tahu-membedakan-antara-tunjangan-kinerja-dengan-tpp#:~:text=Tambahan%20Penghasilan%20Pegawai%20(TPP)%20adalah,jabatan%20C%20penilaian%20kinerja%20dan%20kedisiplinan.)
- Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Hasibuan, M. S. . (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irsan, M. and Tambahan, P. P. (2021) 'Muhammad Irsan - Pengaruh Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai terhadap peningkatan Kinerja'.
- Khusaini, S. P. D. and M. (2003) 'Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja', *Manaj. dan Wirausaha*, 5(1), pp. 25–41. doi: 10.9744/jmk.
- Madjid, M. (2016) 'Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan , Penelitian Dan Pembangunan Daerah', *Katalogis*, 4(8), pp. 85–93. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/151474-ID-pengaruh-tambahan-penghasilan-pegawai-tp.pdf>.
- Mukrimaa, S. S. *et al.* (2016) 'Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado', *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), p. 128. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/73783-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>.
- Nugraha, A. and Tjahjawati, S. S. (2018) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), p. 24. doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- Pirade, A., Sambara, K., & Bandhaso, M. L. (2023). Pengaruh pelatihan administrasi terhadap peningkatan kualitas pegawai di kantor bupati toraja utara. *Paulus Economics and Business Review*, II(2), 126–138. <http://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/pebr/article/view/735/578>
- Pratiwi, N. (2022) 'Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulsel', (8.5.2017),pp. 1–49. Available at: http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/23885/2/E011181511_skripsi_0_7-06-2022_1-2.pdf.
- Provinsi Kalimantan Timur, B. P. P. (2022) *Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Available At: [https://jdih.penajamkab.go.id/assets/Perbup PPU Nomor 26 Tahun 2022.pdf](https://jdih.penajamkab.go.id/assets/Perbup%20PPU%20Nomor%2026%20Tahun%202022.pdf).
- Purwaniawan, N. B. (2023) *Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara, Provinsi*

Kalimantan Timur, menyiapkan anggaran lebih kurang Rp24,5 miliar untuk pembayaran gaji ke-13 dan tunjangan lain, serta TPP (tunjangan perbaikan penghasilan) ASN (aparatur sipil negara) di lingkungan pemerintah. Available at:
<https://kaltim.antaranews.com/berita/185031/penajam-siapkan-anggaran-rp245-miliar-untuk-gaji-ke-13-dan-tunjangan-asn>.

Sambara, K., Halik, M. Y., & Aprianti, R. (2023). The Effect of Working Hours System on Employee Productivity At PT. Manakarra Unggul Lestari. *JOURNAL OF ENTREPRENEUR, BUSINESS, AND MANAGEMENT*, 1(2), 49–60.
<https://doi.org/10.37531/jebm.v1i2.47>

Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Keduapulu. Bandung: Alfabeta.

Susanti, E. (2022) ‘Tesis evaluasi pemberian tambahan penghasilan pegawai (tpp) di sekretariat daerah kabupaten rokan hilir’.

Susanto, A., Fachruzzaman and Abdullah (2020) ‘Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu’, *Fairness*, 10(1), pp. 43–52.
Available at: <https://ejournal.unib.ac.id/fairness/article/download/15233/7442>.

Valentia, F. and Putri, A. (2017) ‘Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar Provinsi Jawa Timur (Tinjauan Aspek Disiplin)’. Available at:
http://eprints.ipdn.ac.id/6165/1/Febrizha_Valentia_Efektivitas_Pemberian_Tambahan_Penghasilan_Pegawai_Bagi_Pegawai_Negeri_Sipil_Di_Badan_Pendapatan_Daerah_Kabupaten_Blitar_Provinsi_Jawa_Timur_%28TINJAUAN_ASPEK_DISIPLIN%29_28.0765.pdf.

Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199–218.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>