

Dampak Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu

The Effect of the Implementation of the Provision of Additional Employee Income (TPP) on the Performance of the State Civil Apparatus of the Batu City Agriculture and Food Security Service

Ratna Setyo Rahayu¹, Eri Yusnita Arvianti², Cahyo Sasmito³

Universitas Tribhuwana Tunggaladewi^{1,2,3}

Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Kota Malang

Email: ratnasetyorahayu@gmail.com

Naskah diterima tanggal 24 Oktober 2024. Naskah direvisi tanggal 13 Desember 2024.
Naskah disetujui tanggal 13 Desember 2024.

Abstrak

Aparatur Sipil Negara atau ASN merupakan unsur sumber daya manusia yang menjalankan fungsi pemerintahan negara untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan rakyat. Perbaikan kinerja ASN menjadi salah satu tujuan implementasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Kota Batu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap 6 informan. Analisis data menggunakan triangulasi Miles, Huberman dan Sandana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak implementasi pemberian TPP terhadap kinerja ASN ada 4 hal yaitu peningkatan kedisiplinan ASN, peningkatan kinerja ASN, peningkatan motivasi kinerja ASN, serta peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, pemberian TPP mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja ASN di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu, Jawa Timur.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara; Tambahan Penghasilan Pegawai, Implementasi, Dampak

Abstract

The State Civil Apparatus or ASN is an element of human resources that carry out the functions of the state government to achieve the progress and welfare of the people. Improving the performance of ASN is one of the objectives of the implementation of the Additional employee income (TPP). The purpose of this study is to determine the impact of the Implementation of Additional employee income (TPP) on the Performance of the State Civil Apparatus of the Agriculture and Food Security Office, Batu City. This study uses a

qualitative method, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation of 6 informants. Data analysis uses Miles, Huberman and Sandana triangulation. The results of the study show that the impact of the implementation of the TPP on ASN performance is 4 things, namely increasing ASN discipline, improving ASN performance, increasing ASN performance motivation, and increasing work completion time. Moreover, the provision of TPP has a positive impact on performance of the State Civil Apparatus.

Keywords: *State Civil Apparatus; Additional Employee Income; Implementation, Effect*

PENDAHULUAN

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dapat mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang baik. [Marlinah \(2019\)](#), [Piwowar-Sulej](#), dan [Bansal et al. \(2023\)](#) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas ditandai dengan wawasan dan pengetahuan yang baik terhadap persoalan lingkungan, memperoleh pendidikan yang baik sampai pendidikan tinggi, kemampuan atau skill yang terampil dalam bekerja atau berusaha, menguasai teknologi, inovatif dalam digitalisasi, serta kemampuan komunikasi yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya cakap secara nalar dan jasmani, namun juga rohani ([Nasution, 2023](#)).

Aparatur Sipil Negara atau ASN merupakan unsur sumber daya manusia yang menjalankan fungsi pemerintahan negara untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan rakyat. Definisi dari ASN mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. [Palyama et al. \(2023\)](#) menyebutkan bahwa ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan. Pegawai ASN harus bekerja profesional, tidak ikut dalam persoalan politik, serta mempererat persatuan dan kesatuan bangsa. Pegawai ASN juga merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan ([Ramadian et al., 2021](#)).

Perbaikan kinerja ASN menjadi salah satu tujuan implementasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Kinerja pegawai lebih baik dengan terpenuhinya efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Disebut efektif apabila tercapainya tujuan, target dan sasaran yang telah ditentukan pada tahap perencanaan. Salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai ASN adalah disiplin kerja dan pemberian reward

atau tambahan penghasilan, sebagaimana pendapat [Olivia dan Lestariningsih \(2022\)](#). [Ramadhan \(2022\)](#) yang menjelaskan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai masih kurang efektif dalam meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan.

Faktanya, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak selalu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara atau ASN. [Bahri et al. \(2022\)](#) menjelaskan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja ASN sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sangat rendah. [Hadist et al. \(2024\)](#) mengungkapkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai belum optimal untuk meningkatkan kinerja ASN di kantor kecamatan Banjarmasin Tengah, karena masih ditemukannya ASN yang tidak disiplin saat 4 jam masuk kantor dan pelayanan yang kurang baik.

Penelitian tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sangat penting untuk Dinas Pertanian, karena Dinas Pertanian sebagai aparatur sipil negara di daerah yang bergerak dalam bidang pemenuhan pangan warga negara. Berdasarkan penjelasan dari Samsi *et al.* (2022), aparatur sipil negara merupakan sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi. Ketika aparatur sipil negara dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka pencapaian tujuan organisasi akan berhasil. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai menjadi upaya untuk memacu kinerja aparatur sipil negara dalam pencapaian tujuan organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dalam memastikan tercukupinya kebutuhan pangan.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu adalah salah satu instansi pemerintahan daerah Kota Batu, provinsi Jawa Timur. Dinas ini memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada ASN yang bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dampak Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Kota Batu. Kontribusi praktis yang didapatkan melalui penelitian ini adalah memberikan pengembangan ilmu baru dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui pemberian TPP, sehingga Dinas Pertanian di daerah lain dapat menjadikan penelitian ini referensi dalam evaluasi pemberian TPP.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Evaluasi

Evaluasi adalah proses penilaian yang penting dalam organisasi. Menurut [Purwani et al. \(2022\)](#), evaluasi adalah penilaian yang dilaksanakan secara terencana untuk mengetahui hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Evaluasi juga dilakukan untuk menilai kinerja organisasi. Dengan adanya evaluasi, kita dapat mengukur kinerja setiap orang untuk mencapai kualitas yang ditetapkan organisasi. Evaluasi sebagai proses berkelanjutan untuk memberikan koreksi terhadap suatu kegiatan yang kurang sesuai dengan target dan sasaran kegiatan.

Tujuan evaluasi untuk menilai baik dan buruknya suatu pencapaian kegiatan. [Suarga \(2019\)](#) menjelaskan tujuan evaluasi adalah untuk mendeteksi maju atau mundurnya kualitas pendidikan, serta mengetahui titik kekuatan dan kelemahan dari suatu kegiatan. Optimalisasi sistem evaluasi diperlukan untuk memberikan informasi yang penting bagi perbaikan suatu proses kegiatan. Evaluasi memberikan penilaian tentang bagaimana kegiatan dilaksanakan, membandingkan pelaksanaan proses dan pencapaian hasil.

Teori Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur yang harus diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Kompensasi artinya adalah pemberian imbalan oleh kantor atau perusahaan kepada pegawai dalam bentuk tambahan *salary* (gaji) dan tunjangan yang diberikan pada kondisi tertentu. Kompensasi berperan penting dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan atau kantor memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang telah menunjukkan dedikasi dan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi ([Herawati et al., 2021](#)).

Kompensasi yang diberikan ke pegawai mempunyai jenis yang berbeda. Mengacu pada penjelasan dari [Rochaety dan Tresnati \(2022\)](#), kompensasi terdiri dari kompensasi tetap, kompensasi variabel, serta kompensasi total. Kompensasi tetap diberikan pada waktu yang sesuai jadwal dan nominalnya tetap, contohnya gaji. Kompensasi variabel diberikan dalam waktu tertentu dan nominalnya berubah-ubah sesuai kondisi. Sedangkan kompensasi total adalah benefit, yang manfaatnya tidak langsung dirasakan saat ini, seperti contohnya perlindungan kesehatan, perlindungan rumah, dan jaminan pendidikan untuk anak.

Teori Kinerja

Kinerja mempunyai kaitan dengan kerja. Kerja adalah kegiatan fisik dan mental yang dilaksanakan seseorang untuk mengerjakan suatu *project* dan berorientasi hasil. Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diterima dari pemberi tugas tersebut. Dalam menjalankan organisasi, perlu ada proses evaluasi dan penilaian terhadap kinerja karyawan atau anggota organisasi. Kinerja inilah sebagai gambaran terhadap pencapaian hasil dari proses kegiatan ([Syahputra dan Tanjung, 2020](#)).

Kinerja tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menjadi aktor pelaksana di lapang. Menurut [Sasmito \(2020\)](#), tatanan pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berkompetisi dengan dinamika. Sumber daya manusia ASN yang kompetitif akan menghasilkan kinerja pemerintahan yang profesional. Profesionalitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pemerintahan harus diterapkan oleh ASN. Untuk membentuk ASN yang profesional tidak terlepas dari proses rekrutmen ASN. Di dalam proses rekrutmen inilah, dapat diketahui keterampilan dan pengalaman.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tambahan Penghasilan Pegawai atau TPP adalah kebijakan yang dikeluarkan pemerintah untuk meningkatkan kinerja ASN. Menurut [Hendri dan As'ari \(2023\)](#), tambahan penghasilan pegawai atau TPP merupakan penghasilan yang diberikan kepada ASN untuk meningkatkan kesejahteraannya. Tambahan penghasilan ini diberikan kepada ASN yang dibebani pekerjaan yang melampaui beban kerja normal. Tambahan penghasilan ditentukan berdasarkan lokasi penempatan pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, kelas jabatan, serta tingkat keterampilan khusus.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai atau TPP diberikan kepada ASN mempunyai tujuan tertentu. Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada ASN untuk mewujudkan perbaikan kesejahteraan ASN. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah bentuk penghargaan pemerintah atas pencapaian kinerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab ASN untuk negara ([Akbar et al., 2023](#)). Tambahan penghasilan pegawai kepada ASN diharapkan dapat meningkatkan kinerja ASN dalam mencapai sasaran kerja yang ditargetkan.

Pembayaran kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Tambahan Penghasilan pegawai diberikan ke Aparatur Sipil Negara yang dihitung jumlahnya berdasarkan penilaian terhadap kinerja dan pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode tertentu. Akan tetapi, efektivitas pemberian TPP perlu dievaluasi secara berkala, sehingga tujuan pemberian TPP benar-benar tercapai yaitu peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara ([Suute et al., 2024](#)). Pemberian kompensasi untuk pegawai menandakan bahwa perusahaan memberikan kompensasi menggunakan metode *performance-based pay*, sebagaimana kajian dari [Aoki dan Rawat \(2020\)](#), [Nordgren Selar et al. \(2020\)](#), serta [Kimber dan Ehrich \(2022\)](#) bahwa *performance-based pay* adalah teknik yang populer dalam manajemen publik, tetapi prevalensi internasionalnya masih kurang terbukti. *Performance based pay* cenderung lebih banyak digunakan di negara-negara yang menganut ekonomi non-liberal, atau tingkat individualism tinggi, sistem pendidikan yang lebih terdesentralisasi. Meskipun demikian, *performance-based pay* memberikan kontribusi di sektor publik dengan peningkatan kinerja pegawai yang bergerak di dalamnya.

Keberhasilan pemberian TPP untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi berbagai faktor. Mengacu pada kajian [Niddin et al. \(2021\)](#), Illyas dan Saripuddin (2023), serta [Zulher et al. \(2023\)](#), faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Budaya organisasi
2. Kepemimpinan atau *leadership* dari pimpinan organisasi
3. Kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian mempunyai hubungan dengan lokasi yang dipilih sebagai objek dalam sebuah penelitian. Peneliti menentukan lokasi penelitian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu, Provinsi Jawa Timur. Lokus penelitian di dinas ini menarik karena Kota Batu sebagai kota wisata di Jawa Timur yang mengkolaborasikan kegiatan pertanian, edukasi, serta wisata alam. Sehingga, kota Batu juga menjadi pusat komoditas produk pangan yaitu jenis buah seperti apel dan aneka macam sayuran. Peran Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan penting untuk memastikan keberlangsungan produksi pangan di wilayah ini. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret-September 2024. Alasan

logis pemilihan dinas tersebut sebagai Lokasi penelitian yaitu Dinas terkait merupakan dinas yang mengimplementasikan Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Atas Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode kualitatif relevan untuk digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini mengkaji fenomena dampak implementasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap ASN. Metode kualitatif dapat dilakukan dengan pendekatan fenomenologi yang meliputi sebab-akibat, dampak, serta kajian-kajian sosial yang diperoleh dari hasil wawancara, sebagaimana disampaikan [Zaluchu \(2020\)](#) dan [Fadli \(2021\)](#). Kemudian, [Moleong \(2017\)](#) menyatakan bahwa metode kualitatif adalah penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui dan memahami fenomena yang terjadi di lapang, meliputi perilaku, persepsi, perbuatan, motif, dan lain-lain. Hal ini dijelaskan juga oleh [Nasution \(2023\)](#) bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk memeriksa, melakukan penyelidikan, memberikan penjelasan, memberikan gambaran, serta menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari fenomena sosial yang tidak bisa dijelaskan dengan penelitian kuantitatif.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian mempunyai maksud untuk memperoleh titik poin terhadap penelitian agar tidak jauh dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan. Adapun fokus penelitian ini adalah sebagai Dampak evaluasi implementasi pemberian tambahan penghasilan pegawai atau TPP terhadap kinerja ASN.

Subjek dan Informan Penelitian

[Sugiyono \(2015: 81\)](#) menjelaskan bahwa sampel adalah beberapa jumlah karakteristik yang dimiliki populasi dan dapat digunakan dalam penelitian. Populasi yang besar membuat peneliti mempertimbangkan banyak aspek, salah satunya finansial, sehingga peneliti menggunakan sampel yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian kualitatif, informan adalah subjek yang dipilih dan dipercaya dapat memberikan keterangan, informasi, atau data-data tentang penelitian.

Subjek dan informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang. Pemilihan informan mengacu pada konsep *purposeful sampling* yaitu mencari dan mendapatkan informan yang benar-benar relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian, sebagaimana yang diungkapkan oleh [Rahadi \(2020\)](#). Dari 15 orang ASN yang bertugas di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu, diperoleh 8 orang ASN yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun 8 orang tersebut terdiri dari Sekretaris, Analis Prasarana Dan Sarana Pertanian Ahli Muda, Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan Ahli Muda, Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan, Penata Laporan Keuangan, Penyuluh Pertanian Muda, Pengelola Kepegawaian, serta Pengawas Alat dan Mesin Pertanian.

Kriteria yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan informan yaitu :

1. Informan merupakan Aparatur Sipil Negara mempunyai kewenangan dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai serta evaluasi kinerja ASN di dinas ini.
2. Informan merupakan Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan bekerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu selama jam kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pemilihan informan atau *partisipan* dalam penelitian ini menggunakan paradigma *purposeful sampling*. Menurut [Afifuddin dan Saebani \(2018\)](#), informan yang menjadi subjek yang mewakili sebuah kelompok, organisasi atau institusi disebut *partisipan*. Informan dipilih dengan cara *purposeful sampling* yaitu sampel dipilih atau ditentukan berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan mempunyai kaitan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu triangulasi atau gabungan. [Yulia et al. \(2021\)](#), [Alfansyur dan Mariyani \(2020\)](#) serta [Haryono \(2023\)](#) menjelaskan bahwa triangulasi data merupakan teknik yang menggabungkan 3 teknik yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penjelasan dari 3 teknik tersebut yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah teknik melakukan pengamatan langsung terhadap suatu objek, kondisi, peristiwa, atau perilaku. Observasi adalah kegiatan penelitian melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian di lokasi penelitian, khususnya penerapan suatu kebijakan di lapangan ([Monoarfa dan Miolo, 2022](#)). Dalam penelitian ini, peneliti langsung mengobservasi Lokasi penelitian secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara adalah peristiwa bertemunya dua orang atau lebih untuk memberikan dan menerima informasi melalui tanya jawab, sehingga dapat diperoleh konstruksi topik tertentu, sebagaimana [Mastanora dan Deswita \(2022\)](#). Dalam penelitian ini, peneliti langsung mewawancarai 8 orang informan yang menjadi objek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memberikan dukungan kepada pelaksanaan observasi dan wawancara dalam bentuk dokumen-dokumen, tulisan-tulisan, data-data yang menjadi bahan dalam penyusunan laporan penelitian ([Sulistiyo, 2023](#)). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses pendokumentasian hasil wawancara dan data-data yang mempunyai relevansi dengan tujuan penelitian.

Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Interaktif [Miles, Huberman, dan Saldana \(2014 : 12-14\)](#). Tahapan analisis data dalam model interaktif tersebut yaitu :

1. Kondensasi atau *Reduction Data*

Tahapan ini adalah memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, serta mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian, mulai dari catatan tertulis dari lapang, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, serta materi empiris lainnya. Kondensasi didapatkan setelah peneliti melaksanakan wawancara dan memperoleh data tertulis di lapang, namun isi dari wawancara harus diseleksi sesuai dengan kebutuhan penelitian.

2. Penyajian data atau *Data Display*

Penyajian data adalah kegiatan pengorganisasian dan penyatuan data yang diperoleh. Penyajian data membantu peneliti untuk memahami konteks penelitian, sehingga diperoleh analisis yang lebih menyeluruh.

3. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan oleh peneliti setelah melakukan kegiatan dari awal, pengumpulan data, mencatat keteraturan penjelasan dari wawancara, serta memahami alur sebab akibat suatu fenomena. Kesimpulan adalah hasil akhir dari uraian-uraian verifikasi yang telah dijelaskan dalam penelitian.

Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan faktor penting dalam penelitian kualitatif. Menurut [Susanto et al. \(2023\)](#), keabsahan data dilihat dari kebenaran data yang dikumpulkan dalam penelitian (*credibility*), mendeskripsikan rangkaian penelitian secara lengkap untuk menemukan hubungan antar informan (*transferability*), dan sejauh mana temuan memperlihatkan konsistensi hasil temuan di waktu dan peneliti yang berbeda (*dependability*). Cara untuk memeriksa keabsahan data dalam penelitian kualitatif adalah menggunakan triangulasi. Triangulasi terdiri dari 4 jenis yaitu :

1. Triangulasi metode: penggunaan dokumentasi, observasi, dan wawancara diperlukan untuk memperoleh perbandingan data yang diperoleh dari Informan.
2. Triangulasi antar peneliti: penggunaan lebih dari 1 orang dalam pengumpulan dan analisis data.
3. Triangulasi sumber: mengecek data yang diperoleh dari 1 informan dengan berbagai sumber dan informan lainnya
4. Triangulasi teori: hasil akhir berupa rumusan informasi.

HASIL DAN DISKUSI

Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu

Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada ASN berdasarkan peraturan yang berlaku. Pemberian tunjangan tambahan kepada ASN di lingkungan pemerintah Kota Batu mengacu pada Peraturan Walikota Kota Batu Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Batu. Tidak hanya itu, pemberian tambahan penghasilan pegawai atau TPP untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 900-4700 tahun 2020 tentang tata cara persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Menurut Peraturan Walikota Kota Batu Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Batu, Tambahan Penghasilan adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka memacu etos kerja, produktivitas, dan meningkatkan kesejahteraan berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja berdasarkan ketentuan peraturan

perundang-undangan. Satuan Kerja Perangkat Daerah dapat diberikan Tambahan Penghasilan dengan ketentuan sebagai berikut (Pasal 26 ayat 1):

1. Berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Terdapat indikator dan tolok ukur yang jelas
3. Besaran tambahan penghasilan diberikan secara proporsional dan wajar;
4. Diberikan kepada PNS dengan kriteria Pekerjaan yang melampaui beban kerja normal; Melaksanakan tugasnya berada di daerah dengan tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil; Melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi; Mengemban tugas memiliki ketrampilan khusus dan langka ;Melaksanakan tugasnya dinilai mempunyai prestasi kerja.
5. Tidak diperbolehkan memberikan uang lembur;
6. Honorarium Tim diberikan untuk kegiatan yang bersifat koordinatif yang melibatkan dan/atau mengikutsertakan SKPD/Unit Kerja Organisasi/Instansi lain berdasarkan Keputusan Walikota.

Dampak Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu

a. Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara

Dampak dan Implementasi merupakan dua kata kunci yang menjadi keunikan dalam penelitian ini, jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Dampak adalah akibat dari suatu kegiatan yang dilakukan yang terjadi akibat kausalitas ([Rafiq, 2020](#)), sedangkan implementasi adalah realisasi praktis dari kegiatan dalam bentuk operasional ([Cristianingsih, 2020](#)). Dampak implementasi pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi kebaruan (*novelty*) dan keunikan (*uniqueness*) yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya tentang TPP.

Dampak yang pertama adalah peningkatan kedisiplinan ASN. Peningkatan kedisiplinan ASN ini tentunya menjadi dampak positif, sehingga harapannya dapat meningkatkan kinerja ASN. Hal ini disampaikan langsung oleh Bapak Harijadi Agung Setijana, S.TP., MM selaku Sekretaris dalam kutipan wawancara berikut :

“TPP memberikan dampak atau pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan kerja ASN. Ada peningkatan kedisiplinan ASN setelah mendapatkan TPP karena takut TPP dipotong apabila ada keterlambatan kehadiran. Tapi ada juga pegawai yang meskipun diberikan TPP hanya absen pagi dan sore, tapi selama jam kerja ASN bekerja di lain

tempat. Dengan diberikannya TPP berdampak positif pada penyelesaian pekerjaan pegawai sesuai dengan tenggat waktu.” (Wawancara 03 Juni 2024).

Berdasarkan pernyataan informan tersebut, diperoleh informasi bahwa dampak implementasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang pertama adalah peningkatan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN). Kedisiplinan yang meningkat ditandai dengan kepatuhan kehadiran saat jam kerja, menunjukkan kinerja yang baik, dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi pemberian Tambahan Penghasilan pegawai memberikan dampak positif. Terkait dengan dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja ASN, hal ini diperkuat oleh pernyataan dari Bapak Andi Yudi Astomo, S.Sos., M.Si melalui pernyataan berikut :

“Dengan adanya TPP, ASN dapat termotivasi dalam mematuhi jam kerjanya. ASN menjadi disiplin saat masuk kerja sesuai dengan jam dan pulang yang telah ditentukan. Oleh karenanya, pemberian TPP sangat mempengaruhi khususnya pada kedisiplinan ASN dalam mematuhi jam kerja setiap harinya,” (Wawancara 28 Juni 2024)

Satu kata kunci pernyataan di atas yaitu peningkatan kedisiplinan. Peningkatan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan. Peningkatan kedisiplinan merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia. Apabila kinerja ASN baik, maka prestasi kerjanya dapat meningkat, sehingga kualitas hasil kerja ASN menjadi baik, sebagaimana kajian yang disampaikan oleh [Wuri et al. \(2019\)](#).

Terkait dengan peningkatan kedisiplinan ASN, pemantauan absensi kehadiran juga sangat penting. Hal ini diungkapkan oleh salah satu informan yaitu Bapak Cahyo Prasetyo, S.Pt selaku Pengelola Kepegawaian, dalam wawancara sebagai berikut :

“Jadi, strategi meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan kinerja ASN setelah mendapatkan TPP adalah pelaksanaan absensi. Mengingatkan pegawai soal absensi. Untuk beberapa ASN, mungkin ada motivasi untuk lebih disiplin dalam jam kerja. Kontrol ketat dari atasan tetap diperlukan dalam pengawasan kinerja bawahan,” (Wawancara 17 Juni 2024).

b. Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dampak yang kedua adalah peningkatan kinerja ASN. Peningkatan kinerja ASN ini tentunya menjadi dampak positif, sehingga harapannya dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Hal ini disampaikan langsung oleh Ibu Retno Indahwati, SP., M.Si selaku Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan Ahli Muda dalam kutipan wawancara berikut :

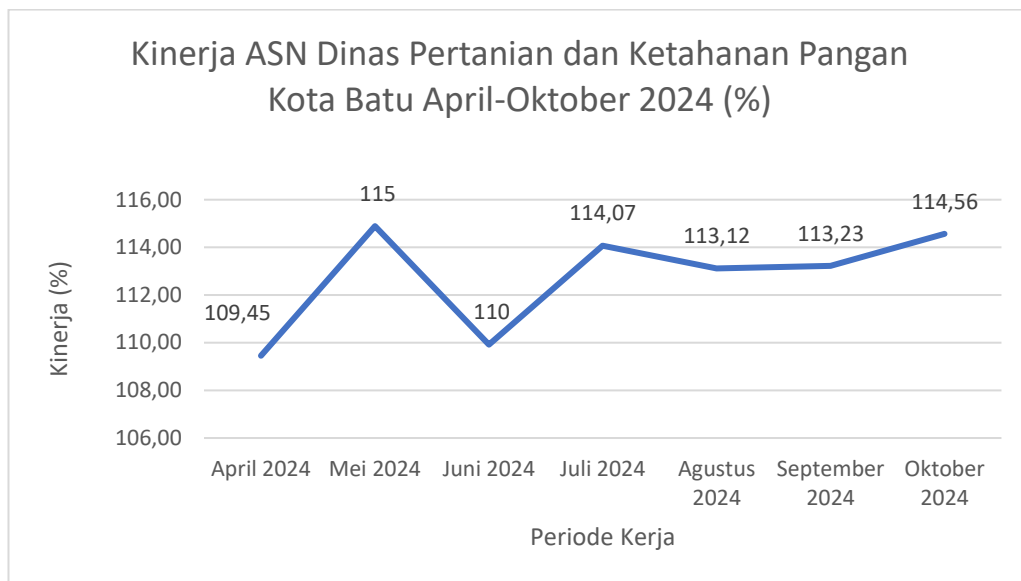
“Pemberian TPP sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN karena ada pelaporan. Dengan adanya pemberian TPP juga membuat penyelesaian pekerjaan lebih tepat waktu dan sesuai target yang direncanakan pada hari kerja. TPP membawa dampak Sangat positif, dimana ASN menjadi lebih rajin, merencanakan dan melaksanakan tugas, pekerjaan utama, maupun pekerjaan tambahan sesuai dengan target kerja yang lebih terukur.” (Wawancara 10 Juli 2024)

Berdasarkan pernyataan informan tersebut, diperoleh informasi bahwa dampak implementasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang kedua adalah peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja yang meningkat ditandai dengan ASN menjadi lebih rajin, adanya perencanaan dan pelaksanaan yang baik untuk pekerjaan utama dan tambahan, dan target kerja yang lebih terukur. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi pemberian Tambahan Penghasilan pegawai memberikan dampak positif. Terkait dengan dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang dapat meningkatkan kinerja ASN, hal ini juga disampaikan oleh Ibu Maulina Yuanita, S.TP selaku Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan melalui pernyataan sebagai berikut :

“Dengan pemberian tambahan penghasilan yang sesuai maka pegawai akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja nya bisa lebih meningkat, tentu juga akan meningkatkan kinerja instansi. Dengan pemberian tambahan penghasilan yang sesuai maka pegawai akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja nya bisa lebih meningkat. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa bila Tambahan Penghasilan Pegawai meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik, namun sebaliknya apabila Tambahan Penghasilan Pegawai menurun maka Kinerja Pegawai akan turun,” (Wawancara 08 Juli 2024).

Satu kata kunci dari kutipan di atas yaitu peningkatan kinerja. [Pae et al. \(2015\)](#) menegaskan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai atau TPP dapat meningkatkan kinerja, disiplin, dan kesejahteraan ASN. Implementasi TPP harus diiringi dengan pengawasan, monitoring kebijakan, serta peningkatan kedisiplinan ASN. Sosialisasi informasi pemberian TPP juga sebaiknya diberikan kepada ASN supaya ASN mendapatkan pemahaman peraturan yang menjadi dasar pemberian TPP.

Implementasi pemberian TPP terhadap ASN di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu membawa dampak terhadap fluktuasi kinerja ASN. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut,



Gambar 1.

Kinerja ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu April-Oktober 2024
(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024)

Berdasarkan gambar 1, terjadi fluktuasi kenaikan dan penurunan kinerja ASN selama bulan April sampai Oktober 2024. Di bulan April 2024, kinerja ASN adalah 109,45%, lalu meningkat menjadi 115% di bulan Mei 2024. Meskipun kinerja ASN di bulan Juni 2024 sempat menurun menjadi 110%, namun kinerja ASN di bulan Juli 2024 naik menjadi 114,07%. Di bulan Oktober 2024, tercatat kinerja ASN yaitu 114,56%, naik dari bulan sebelumnya yang hanya 113,23%. Secara keseluruhan, terjadi kenaikan kinerja ASN dari yang sebelumnya di awal penelitian (April 2024) hanya 109,45%, menjadi 114,56% di akhir penelitian (Oktober 2024).

c. Peningkatan Motivasi Aparatur Sipil Negara

Dampak yang ketiga adalah peningkatan motivasi kerja ASN. Motivasi masih mempunyai kaitan dengan kinerja, namun motivasi merujuk kepada stimulus untuk pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini diungkapkan langsung oleh Ibu Sri Nurcahyani Rahayu, S.Pt selaku Kepala Bidang Peternakan dan Perikanan dalam kutipan wawancara berikut :

“Dengan adanya implementasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai atau TPP, motivasi kerja meningkat. Mengapa demikian? karena TPP adalah reward terhadap kinerja ASN. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia terhadap ASN perlu terus dilakukan dengan cara memberikan dorongan dan motivasi untuk upgrade diri melalui bimbingan teknis atau pembelajaran mandiri,” (Wawancara 18 Juli 2024).

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh narasumber lain yaitu Ibu Erna Prasetyoningsih, S.Hut selaku Pengelola Realisasi Laporan Penerimaan Retribusi Daerah dalam pernyataan berikut:

“Dengan adanya pemberian TPP, kinerja ASN lebih semangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Menurut saya, dengan adanya pemberian TPP memotivasi kita untuk bekerja lebih baik lagi. Setelah mendapatkan TPP, pekerjaan juga tetap dikerjakan sebagaimana mestinya karena pekerjaan itu merupakan tanggung jawab kita. Dengan demikian, motivasi sejalan dengan rasa tanggung jawab,” (Wawancara 5 Juni 2024).

Berdasarkan pernyataan informan tersebut, diperoleh informasi bahwa dampak implementasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang ketiga adalah peningkatan motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN). Motivasi ASN juga dapat ditingkatkan melalui bimbingan teknis (bimtek) dan pembelajaran mandiri, sehingga kinerja ASN dapat membaik, selaras dengan pencapaian tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa implementasi pemberian Tambahan Penghasilan pegawai memberikan dampak positif. Terkait dengan dampak pemberian TPP tersebut, hal ini juga diperkuat dari pernyataan Ibu Yuni Astutik, S.ST selaku penata laporan keuangan dalam wawancara sebagai berikut:

“Pemberian TPP berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja ASN. Namun pemberian TPP harus diimbangi dengan menerapkan kedisiplinan, baik dari segi kehadiran maupun dari segi melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi. Pemberian TPP yang terkait dengan peningkatan motivasi ASN dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan pegawai, karena hal tersebut berhubungan dengan komposisi pada penilaian pemberian TPP dari aspek target dan jumlah waktu,” (Wawancara 16 Juni 2024).

Satu kata kunci kutipan di atas yaitu peningkatan motivasi. Kajian dari [Sari et al. \(2022\)](#) menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai atau TPP dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. TPP yang diberikan kepada pegawai sangat penting untuk mendorong ASN bekerja lebih baik.

d. Peningkatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Dampak selanjutnya adalah peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini disampaikan langsung oleh Bapak Mazidhah A'an Dwi Ansori, S.Pt selaku Penyuluh Pertanian Muda dalam pernyataan berikut :

“Dampak positif pemberian TPP adalah pekerjaan semakin cepat terselesaikan, dan semangat kerja semakin meningkat. Peningkatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan

ini penting, karena membantu tercapainya tujuan pemberian TPP. Kolaborasi dalam peningkatan kinerja ASN sangat perlu, dan jangan terkotak kotak antar pegawai. Dampak pemberian TPP perlu ditingkatkan berdasarkan kinerja,” (Wawancara 16 Juni 2024).

Berdasarkan pernyataan informan tersebut, diperoleh informasi bahwa dampak implementasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang keempat adalah peningkatan motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN). Motivasi ASN juga dapat ditingkatkan melalui bimbingan teknis (bimtek) dan pembelajaran mandiri, sehingga kinerja ASN dapat membaik, selaras dengan pencapaian tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa implementasi pemberian Tambahan Penghasilan pegawai memberikan dampak positif. Pernyataan tersebut mempunyai satu kata kunci yaitu peningkatan waktu. Berdasarkan kajian dari [Nur et al. \(2024\)](#), pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dapat memberikan rangsangan untuk pegawai ASN dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai memberikan dorongan supaya pegawai ASN lebih produktif dalam bekerja. Kinerja ASN yang baik tergambar dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, proses pelaksanaan pekerjaan, serta kemandirian dalam bekerja.

Dampak yang tidak kalah penting adalah waktu penyelesaian pekerjaan yang cepat. Hal ini disampaikan langsung oleh Bapak Heri Sutrisno, S.E selaku Pengawas Alat dan Mesin Pertanian dalam pernyataan berikut:

“Ada peningkatan atau dampak pemberian TPP kepada ASN. Pertama, adanya peningkatan kinerja dari pegawai atau ASN itu sendiri. Yang kedua, ASN semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Tapi, kolaborasi antara pimpinan dan pegawai untuk mencapai tujuan pemberian TPP juga dibutuhkan,” (Wawancara 20 Juni 2024).

Berdasarkan penjelasan dari para informan, maka diperoleh beberapa kontribusi teoritis dalam penelitian ini yang meliputi:

1. Menambah wawasan terkait dampak Implementasi Pemberian TPP terhadap Kinerja ASN.
2. Menambah dan mengembangkan teori tentang implementasi pemberian TPP yang dihubungkan dengan kinerja ASN.
3. Menjadi naskah akademik untuk para pemangku kepentingan dalam mengevaluasi implementasi pemberian TPP dengan pencapaian tujuannya.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Dampak Evaluasi Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu yaitu peningkatan kedisiplinan, kinerja, motivasi kerja, serta waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini didukung dengan peningkatan kinerja ASN dari bulan April 2024 yaitu 109,45%, menjadi 114,56% di bulan Oktober 2024. Saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk ASN di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu perlu untuk dipertahankan, karena terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja ASN.

Peneliti memberikan rekomendasi kebijakan untuk para pemangku kepentingan yang berwenang dalam implementasi TPP untuk menambah kriteria ASN yang layak mendapatkan TPP, misalnya jumlah absensi kehadiran saat jam kerja minimal 90% dalam satu periode, tidak terbukti melakukan tindakan korupsi anggaran negara atau dinas, serta menjaga netralitas saat kegiatan pemilihan umum. Dengan demikian, ASN yang menerima TPP benar-benar layak sesuai kinerja dan kepatutannya. Namun di sisi lain, penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu jumlah informan yang relevan dengan tujuan penelitian masih sedikit, sehingga diperlukan penambahan jumlah informan untuk memperoleh hasil yang komprehensif di penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Saebani, B.A. (2018). [Metodologi Penelitian Kualitatif Cetakan Ketiga](#). CV Pustaka Setia : Bandung.
- Akbar, S., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). [Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai \(Tpp\) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara \(Asn\) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima](#). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 574-585.
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). [Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial](#). *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- Aoki, N., & Rawat, S. (2020). [Performance-based pay: Investigating its international prevalence in light of national contexts](#). *The American Review of Public Administration*, 50(8), 865-879.
- Bahri, A. I. S., Madani, M., & Parawu, H. E. (2022). [Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba](#). *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(2), 379-394.
- Bansal, A., Panchal, T., Jabeen, F., Mangla, S. K., & Singh, G. (2023). [A study of human resource digital transformation \(HRDT\): A phenomenon of innovation capability led by digital and individual factors](#). *Journal of Business Research*, 157, 113611.
- Cristianingsih, E. (2020). [Implementasi kebijakan administrasi Kependudukan di kabupaten bandung](#). *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 12(2).
- Fadli, M. R. (2021). [Memahami desain metode penelitian kualitatif](#). *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Hadist, Z., Khuzani, K., & Widyanti, R. (2024). [Pengembangan Model Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara \(ASN\) Di Lingkungan Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin](#). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 11(1), 190-203.
- Haryono, E. (2023). [Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam](#). *An-Nuur*, 13(2).

- Hendri, H., & As' ari, H. (2022). [Efektivitas Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi PNS](#). *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(3), 275-280.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). [Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan](#). *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22.
- Ilyas, A., dan Saripuddin, D. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pekerja Sosial Pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(4), 407-421.
- Kimber, M., & Ehrich, L. C. (2022). [Performance Appraisal and Performance-Based Pay in Universities: In Taylor's Shadow](#). In *The Palgrave Handbook of Educational Leadership and Management Discourse* (pp. 619-638). Cham: Springer International Publishing.
- Marlinah, L. (2019). [Pentingnya peran perguruan tinggi dalam mencetak SDM yang berjiwa inovator dan technopreneur menyongsong era society 5.0](#). *Ikraith-Ekonomika*, 2(3), 17-25.
- Mastanora, R., & Deswita, M. (2021). [Strategi Komunikasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19](#). *Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial Dan Budaya*, 3(2), 94-103.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. and Saldana, J. (2014) [Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook](#). Sage, London.
- Moleong, L. J. (2017). [Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi](#). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Monoarfa, V., & Miolo, R. N. B. (2022). [Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja \(K3\) Menggunakan Metode HIRARC Pada UMKM Pabrik Tahu](#). *Mopolayio: Jurnal Pengabdian Ekonomi*, 2(1), 1-6.
- Nasution, M. K. (2023). [Urgensi percepatan penjaminan mutu perguruan tinggi melalui akreditasi perguruan tinggi](#). *Ulasan Kinerja*, 1(2).
- Niddin, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2021). [Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja ASN Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating](#). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(1), 188-202.
- Nordgren Selar, A., Falkenberg, H., Hellgren, J., Gagné, M., & Sverke, M. (2020). [“It’s \[not\] all ‘bout the money”: How do performance-based pay and support of psychological](#)

- [needs variables relate to job performance?](#). *Scandinavian journal of work and organizational psychology*, 5(1), 1-14.
- Nur, A. R., Rumbia, W. A., & Muthalib, A. A. (2024). [Pentingnya Kompetensi Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai \(TPP\) Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kolaka](#). *JPEP (Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan)*, 9(1), 116-127.
- Olivia, D. B., dan Lestariningsih, M. (2022). [Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur](#). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).
- Pae, N. T., Hasbullah, H., Kurnia, I., & Nuraisyah, N. (2024). [Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai \(TPP\) dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah](#). *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(3), 439-448.
- Palyama, F. E., Andriyan, Y., & Kusmiadi, M. E. (2023). [Evaluasi Pelayanan ASN terhadap Tugas Pokok Pegawai di Kelurahan Klademak Distrik Sorong Kota Sorong](#). *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adiminstrasi Publik*, 3(1), 27-35.
- Piwowar-Sulej, K. (2021). [Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers](#). *Journal of cleaner production*, 278, 124008.
- Purwani Setyaningrum, R., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). [Buku Ajar: Evaluasi Kinerja](#). Sidoarjo : Nizamia Learning Center.
- Rafiq, A. (2020). [Dampak media sosial terhadap perubahan sosial suatu masyarakat](#). *Global Komunika: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(1), 18-29.
- Rahadi, D. R. (2020). [Konsep Penelitian kualitatif plus tutorial NVivo](#). Bogor : PT. Filda Fikrindo.
- Ramadhan, M. R. (2022). [Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan](#) (Doctoral dissertation, IPDN).
- Ramadian, A., Mohamad Rizan, M. M., & Suhud, U. (2021). [Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara](#). Ahlimedia Book.
- Rochaety, E., & Tresnati, R. (2022). [Kamus Istilah Ekonomi \(Edisi Kedua\)](#). Malang : Bumi Aksara.

- Sari, N. F., Sijabat, R., dan Indiworo, H. E. (2022). [Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang](#). *Journal of Finance and Business Digital*, 1(1), 55-70.
- Sasmito, C., Laka, Y. H., & Gunawan, C. I. (2020). [Manajemen Kebijakan Publik Sektor Pariwisata](#). Malang : IRDH Book Publisher. Hal. 53.
- Suarga, S. (2019). [Hakikat, Tujuan Dan Fungsi Evaluasi Dalam Pengembangan Pembelajaran](#). *Inspiratif Pendidikan*, 8 (1), 327–338.
- Sugiyono. (2015). [Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D](#). Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyono, U. (2023). [Metode Penelitian Kualitatif](#). Jambi : PT Salim Media Indonesia.
- Susanto, D., Risnita., dan Jailani, M. S. (2023). [Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah](#). *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 53-61.
- Suute, A., Mas'ud, A., & Yunus, A. (2024). [Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Timur](#). *JIAR: Journal Of International Accounting Research*, 3(1), 01-19.
- Syahputra, M. D., dan Tanjung, H. (2020). [Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan](#). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Syamsi, S., Maryadi, M., & Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(1), 16-26.
- Wuri, D. C., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2019). [Disiplin Aparatur Sipil Negara \(ASN\) Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow](#). *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Yulia, R., Suryana, D., & Safrizal, S. (2021). [Manipulatif Tantrum: Strategi untuk Mewujudkan Keinginan Anak](#). *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 6(1), 1-10.

- Zaluchu, S. E. (2020). [Strategi penelitian kualitatif dan kuantitatif di dalam penelitian agama](#). *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28-38.
- Zulher, Z., Norawati, S., & Jefrizal, J. (2023). [Analisis Motivasi, Disiplin Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan TPP Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hilir](#). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1243-1256.