



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 10701-10709

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Penerapan Penghasilan Tambahan Pegawai (TPP) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nartin^{1✉}, Jefry Crisbiantoro², Jabal Arfah³

Universitas Lakidende

Email: nartin.saranani@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh penerapan Penghasilan Tambahan Pegawai (TPP) terhadap produktivitas kerja pegawai irigasi, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai irigasi dalam konteks penerapan TPP, membahas strategi yang efektif dalam menerapkan TPP untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai irigasi dan membandingkan perbedaan produktivitas kerja antara pegawai irigasi yang menerima TPP dengan yang tidak menerima TPP. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil dalam penelitian ini adalah Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Pemerintahan dan Otonomi Daerah pertama kali dilaksanakan sejak tahun 2018 dengan tujuan agar meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adapun penerapannya dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan tujuan agar pegawai lebih mudah menginput target dalam bekerja setiap harinya.

Kata Kunci : *Produktifitas Kerja, Pegawai, Tunjangan Penghasilan Pegawai*

Abstract

This research aims to analyze the effect of implementing Employee Additional Income (TPP) on the work productivity of irrigation employees, identify factors that influence the work productivity of irrigation employees in the context of implementing the TPP, discuss effective strategies in implementing the TPP to increase the work productivity of irrigation employees and compare the differences work productivity between irrigation employees who receive TPP and those who do not receive TPP. In this research, the data analysis technique used in this research is descriptive qualitative. The results of this research are the Implementation of Additional Employee Income (TPP), the Implementation of Additional Income for Government Employees and Regional Autonomy was first implemented since 2018 with the aim of increasing employee work motivation. The implementation is using the E-Kinerja application with the aim of making it easier for employees to input targets at work every day.

Keywords: *Work Productivity, Employees, Employee Income Benefits*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan efisiensi suatu organisasi, termasuk di dalamnya pegawai irigasi. Produktivitas kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan efektivitas, kualitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Untuk mendorong peningkatan produktivitas, pemberian penghasilan tambahan atau tunjangan kinerja seperti Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) menjadi salah satu strategi yang umum diterapkan.

Penghasilan tambahan atau TPP pada pegawai irigasi bertujuan untuk memberikan insentif kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja mereka. Pemberian TPP biasanya didasarkan pada penilaian kinerja pegawai berdasarkan indikator-indikator tertentu, seperti efektivitas dalam mengelola sistem irigasi, pemeliharaan infrastruktur, pemantauan dan evaluasi kondisi irigasi, serta pelayanan kepada masyarakat petani. Dengan memberikan penghasilan tambahan kepada pegawai irigasi, diharapkan akan muncul motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara efisien dan efektif. Insentif ini dapat merangsang pegawai untuk berusaha meningkatkan kualitas pelayanan, memperbaiki sistem irigasi, mengurangi kebocoran air, serta melakukan tindakan preventif dan perbaikan rutin agar sistem irigasi berjalan dengan optimal.

Penghasilan tambahan juga dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang direkrut dan dipertahankan oleh lembaga irigasi. Dengan memberikan insentif yang menarik, lembaga irigasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menarik individu-individu yang berkualitas dan memiliki motivasi tinggi. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, karena mereka akan lebih bersemangat,

berdedikasi, dan berinovasi dalam melaksanakan tugas-tugas irigasi.

Namun demikian, penerapan TPP juga harus diiringi dengan sistem pengawasan dan evaluasi yang baik untuk memastikan bahwa penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai yang benar-benar berkinerja baik. Penting untuk memastikan bahwa penilaian kinerja objektif, transparan, dan adil dilakukan untuk menghindari penyalahgunaan sistem serta mendorong komitmen pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam penelitian lebih lanjut, akan dibahas secara rinci mengenai implementasi TPP pada pegawai irigasi, dampaknya terhadap produktivitas kerja, serta strategi pengawasan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan pemberian TPP yang tepat sasaran.

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga dan meningkatkan efisiensi serta kualitas pelayanan suatu lembaga atau organisasi, termasuk pegawai irigasi. Produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan memberikan kepuasan kepada pengguna layanan.

Pada sektor irigasi, produktivitas kerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pembangunan dan pengelolaan infrastruktur irigasi yang efektif dan efisien. Pegawai irigasi bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan operasional serta pemeliharaan sistem irigasi.

Salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai irigasi adalah dengan penerapan Penghasilan Tambahan Pegawai (TPP). TPP adalah sistem insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja kerjanya yang baik. TPP dapat berupa tambahan gaji, tunjangan, atau bonus yang diberikan secara periodik sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Penerapan TPP pada pegawai irigasi memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Meningkatkan motivasi: Dengan adanya insentif berupa TPP, pegawai irigasi akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka akan merasa dihargai dan diapresiasi atas kontribusi yang mereka berikan.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan: Dengan adanya TPP, diharapkan pegawai irigasi akan berusaha untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pengguna layanan. Mereka akan berupaya meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas: TPP dapat mendorong pegawai irigasi untuk bekerja dengan efisien dan mengoptimalkan waktu serta sumber daya yang tersedia. Dengan adanya insentif yang didapatkan dari kinerja yang baik, pegawai irigasi akan

cenderung berusaha mencapai target yang ditetapkan.

Namun, penerapan TPP dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai irigasi juga memiliki tantangan tersendiri. Beberapa tantangan tersebut antara lain:

1. Penentuan kriteria yang objektif: Untuk menerapkan TPP secara adil, perlu adanya kriteria yang objektif dalam menilai kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi tantangan, mengingat kinerja pegawai irigasi melibatkan berbagai aspek yang kompleks dan sulit diukur secara langsung.
2. Pengawasan dan evaluasi yang efektif: Diperlukan sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan bahwa penerapan TPP benar-benar berdasarkan kinerja nyata pegawai irigasi. Hal ini akan melibatkan pengukuran, pelaporan, dan monitoring yang teratur dan transparan.
3. Anggaran yang memadai: Implementasi TPP akan membutuhkan anggaran yang memadai untuk membiayai insentif yang diberikan kepada pegawai irigasi. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan yang baik dan dukungan keuangan yang cukup agar TPP dapat berjalan secara berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, kami akan membahas lebih lanjut mengenai pengaruh penerapan TPP terhadap produktivitas kerja pegawai irigasi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya TPP dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai irigasi dalam konteks pengelolaan irigasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif Kualitatif, Menurut Silalahi (2009) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam lingkup kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari.

Maka untuk keperluan pembahasan hasil penelitian digunakan pendekatan kualitatif, yang menurut Prastowo (2012) pengertiannya adalah Metode penelitian kualitatif adalah metode (jalan) penelitian yang sistematis yang digunakan untuk mengkaji atau meneliti suatu objek pada latar alamiah tanpa ada manipulasi di dalamnya dan tanpa ada pengujian hipotesis, dengan metode-metode yang alamiah ketika hasil penelitian yang diharapkan bukanlah generalisasi berdasarkan ukuran-ukuran kuantitas, namun makna (segi kualitas) dari fenomena yang diamati.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, data atau informasi yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder akan di deskripsikan dan selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktifitas Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari

Kedudukan Kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari (BWSS IV Kendari) bertempat pada wilayah Kabupaten Konawe, sebagai organisasi yang membantu wilayah kabupaten Konawe, sebagai penghubung untuk melihat tentang penggunaan debit air yang dialirkan dari sungai /Bendungan Wawotobi, yang dilihat ketenaga kerjaan PNS yang melaksanakan unit kegiatan tersebut sebanyak 76 orang. Terkait dengan pengelolaan sungai Sulawesi tersebut, dapat dilihat dari beberapa alur dimana bendungan yang dikelola oleh Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari yang bertempat di kabupaten Konawe, menjadi salah satu tombak untuk mengendalikan aliran air kepada saluran irigasi yang ada di wilayah kabupaten Konawe. Untuk mencapai produktifitas kerja pegawai yang baik, maka perlu diperhatikan dimensi-dimensi seperti Produktifitas kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari (BWSS IV Kendari) dapat tercapai apabila didukung dengan kemampuan kerja pegawai. Pegawai dalam bekerja harus memiliki kemampuan menyelesaikan Pekerjaan sebagaimana tugas dan fungsi yang diberikan oleh pimpinan.

Meningkatkan Hasil Yang Ingin Dicapai

Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari (BWSSK), berusaha mencapai kinerjanya setiap tahun. Produktifitas kerja pegawai yang telah dicapai dapat ditingkatkan menjadi lebih baik. Salah satu penelitian ini mampu mengungkapkan fakta-fakta produktifitas kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari (BWSSK) yang ditinjau dari hasil dimensi yang dicapai setiap tahunnya.

Sehubungan dengan hasil studi terkait dengan produktifitas kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari (BWSSK) ditinjau dari dimensi meningkatkan hasil yang dicapai berhasil diungkapkan oleh Sugeng (SG) sebagai subbagian Keuangan dan Kepegawaian.

Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya khususnya dalam bidang seksi dan pelaporan keuangan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hal ini merupakan salah satu komitmen pegawai dalam bekerja. Contohnya kalau capaian kerja kami dalam satu tahun mencapai 98% maka tahun yang akan datang ditingkatkan menjadi 100%

seperti yang harus dilakukan oleh pegawai ,karena dalam bekerja selalu ada target pegawai yang harus dicapai.semua itu tergantung program kerja yang telah dicapai (wawancara 10 april 2023)

Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Kendari (BWSSK) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat berupaya untuk meningkatkan hasil yang dicapai pada sub unit kerja .Hasil studi ini selaras dengan pendapat" Sutrisno (2011)" bahwa hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil yang dikerjakan pekerjaan tersebut. Dengan demikian meningkatkan hasil adalah merupakan salah satu tugas upaya yang harus dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan terkait Efektivitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut

1. Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ,Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Pemerintahan dan Otonomi Daerah pertama kali dilaksanakan sejak tahun 2018 dengan tujuan agar meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adapun penerapannya dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan tujuan agar pegawai lebih mudah menginput target dalam bekerja setiap harinya. Selain itu, aplikasi ini dibuat untuk memudahkan pegawai dalam menuliskan hasil pekerjaannya dan atasan dalam mengawasi serta menilai pekerjaan bawahannya tanpa harus membuang-buang waktu dan tenaga dikarenakan sudah berbasis digital. Adapun prosedur penilaian berdasarkan dengan bobot nilai 30% yang terdiri dari indikator perilaku dan absensi ASN dan nilai bobot 70 % untuk target realisasi kinerja bulanan yang dicapai tersebut karena berpengaruh terhadap tambahan penghasilan yang akan diterima. Adapun aplikasi E-Kinerja dikelola dan di prakarsai Balai WilayahSungai sulawesi IV Kendari dan kantor lainnya yang ada dilingkup propensi dan walikota kendari.. Sehingga semua data laporan kinerja pegawai yang diinput akan dipantau oleh Kepegawaian PUPR karena berkaitan dengan besaran tambahan yang akan diterima oleh ASN sesuai dengan besaran pagu yang telah di tetapkan pada Peraturan Gubernur.
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai .Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidaklah bebas dari tantangan yang dapat mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Adapun faktor pendukungnya karena penilaian kinerja selaku syarat pemberian tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan penilaian secara digital dengan menggunakan aplikasi E-

Kinerja yang didukung dengan sistem keamanan user dan password agar semua data yang terdapat di dalam aplikasi terlindungi dan aman dari penyalahgunaan. Penerapan dengan berbasis digital melalui e-kinerja tentunya harus di dukung oleh sarana dan prasarana berupa seperangkat komputer dilengkapi dengan akses internet yang merupakan sarana prasarana penunjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori, 2011, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, Alfabeta.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Bandung. A. Dale Timple. (1992). Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ancok, 1999, Psikologi Islami, Solusi Islam Atas Problem Psikologi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andi Prastowo. (2011). Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dotulong, L., & Assagaf, S. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i2.8692>.
- Ernawati, N. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14
- Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: PT Refika Aditama
- Clements, L. W., (2001). MLM-Statistics-To Help you Better Understand the Network. Marketing Industry: Network Press
- Clements & Sarama. (2009). Learning Mathor, Prasetyo, I., & Riswanti, F. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kmunikasi Dan Informatika Kabupaten Sumenep*. 2(2).
- Canada: Canadian Language & Research Network. Gie, The Liang. (2001), Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty.
- Handyaningrat, Soewarno. 1994. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.

- Jakarta: CV. Haji Masagung Handayaniingrat, Soewarno. 1990. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta :
- Haji Masagung Henry Simamora. (1995/ Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : *Bagian Penerbitan STIE YKPN*. Hidayat. 1986. Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Korten dan Alfonso, 1981, Pembangunan Yang Memihak Rakyat, Jakarta: Lembaga Studi Pembanguna. Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja sektor publik. Yogyakarta: *UPP AMP YKPN. Moleong., Lexi J. 2011.*
- Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung. Prawirosentono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE. R. Munir. 2000. *"Migrasi"*, Dasar-dasar Demografi edisi 2000.
- Lembaga Penerbit UI: Jakarta Gujarati, Damodar. 2009. Basic Econometrics. The McGraw Hill Companies Inc. New York. Siagian, Sondang. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta :
- Bumi Aksara Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN. Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE. Sukmadinata . Nana Syaodih, 2011, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung :*
- Remaja Rosdakarya Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Steers, Richard. M. (1985). *Efektifitas Organisasi Kaidah Peri Laku (Alih Bahasa Magdalena)*. Jakarta: Erlangga. Tjokrowinoto, Moeljarto. 1996. Pembangunan, Dilema dan Tantangan. PT. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Mbate"e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi*
- Ridlo, A. (2015). Peningkatan Produktivitas dan Kinerja Sektor Publik. *NASPA 99*
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Mandar Maju.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media
- Sumpeno, T. (2020). Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Dinamis Berdasarkan Sistem Penilaian Pegawai Berbasis Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(1), 76–99, e-ISSN 2614-2945.

Supit, M. I., Kojo, C., & Trang, I. (2019). *Analisis Implementasi Kebijakan dan Perubahan Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai di Instansi Polda Sulut*. 7(8), 3349–3358

Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 279–293. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i2.104>

Wijayanti, M. (2014). Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah BKD Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurusan Ilmu Administrasi*, 2(1), 1–12.

Pengaruh Efektifitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai .
Balqis Dhika Mogalana, Dian Purwanti, Yana Fajar Pitri Yana Basori

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Kendari Sulawesi Tenggara*.