

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI (TPP) BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**



Diajukan Oleh:

FIANDRA RIZQI UTAMI

NIM. 07011382126210

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI (TPP) BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**

Diajukan Oleh:

**FIANDRA RIZQI UTAMI
NIM. 07011382126210**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 09 Mei 2025

Pembimbing

Dr. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001



Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

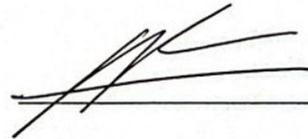
**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI (TPP) BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

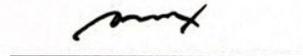
**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 19 Mei 2025
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

TIM PENGUJI SKRIPSI

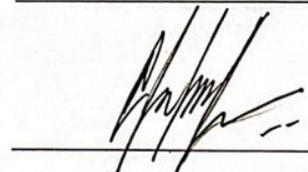
Dr. Martina, M.Si
Ketua



Drs. Mardianto, M.Si
Anggota



Riza Adelia Suryani, S.Sos., M.Si
Anggota



Mengetahui,



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fiandra Rizqi Utami
NIM : 07011382126210
Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Palembang, Mei 2025



Fiandra Rizqi Utami
NIM. 07011382126210

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“You are not left behind, it’s not your time yet”

(Fiandra Rizqi Utami, 2025)

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku.
2. Kakak perempuanku.
3. Teman-teman Administrasi Publik 2021.
4. Almamater kuning kebanggaan, Universitas Sriwijaya.

ABSTRAK

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangatlah penting sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai. Namun, dalam implementasinya masih menghadapi kendala, yaitu terdapat beberapa pegawai yang belum disiplin, ditunjukkan dengan keterlambatan masuk kerja dan beberapa pegawai yang meninggalkan tempat kerja selama jam operasional tanpa alasan yang jelas, karena kurangnya pengawasan akan hal ini. Penelitian ini dilakukan pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah teori efektivitas menurut Sedarmayanti (2012:261-262), yang mencakup enam indikator: kualitas, produktivitas, efisiensi, kepuasan, kemampuan beradaptasi, dan perkembangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian TPP menunjukkan efektif, kecuali pada indikator kedisiplinan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian TPP bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang secara keseluruhan telah efektif namun belum bisa disebut maksimal, karena pada salah satu indikator kedisiplinan pegawai belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, disarankan untuk memperkuat pengawasan dengan sistem absensi elektronik yang terintegrasi.

Kata Kunci: Efektivitas, Tambahan Pendapatan Pegawai (TPP), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sekretariat Daerah.

ABSTRACT

The provision of Additional Employee Income (TPP) for Civil Servants (PNS) is very important as a form of motivation to improve employee discipline, performance and welfare. However, in its implementation it still faces obstacles, namely there are some employees who are not disciplined, indicated by lateness to work and some employees who leave the workplace during operational hours without clear reasons, due to lack of supervision of this. This research was conducted in the Planning and Finance Section of the Palembang City Regional Secretariat. The research method used is a descriptive qualitative method, with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The theory used is the theory of effectiveness according to Sedarmayanti (2012: 261-262), which includes six indicators: quality, productivity, efficiency, satisfaction, adaptability, and development. The results of the study showed that the provision of TPP was effective, except for the employee discipline indicator. Based on the results of the research that has been conducted, it can be concluded that the provision of TPP for Civil Servants (PNS) in the Planning and Finance Section of the Palembang City Regional Secretariat as a whole has been effective but cannot be called optimal, because one of the employee discipline indicators has not shown a significant effect. Therefore, it is recommended to strengthen supervision with an integrated electronic attendance system.

Keywords: Effectiveness, Additional Employee Income, Civil Servants (PNS), Regional Secretariat.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis buat dengan tujuan memenuhi sebagian persyaratan yang harus ditempuh dalam menyelesaikan Program Studi Sarjana Strata-1 Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya. Dengan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Allah SWT atas berkat dan rahmat atas karunia-Nya yang tak pernah putus sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini sampai akhir.
- 2) Kedua orang tuaku yang telah memberikan dukungan secara moral maupun moril. Karya ini penulis persembahkan untuk kalian.
- 3) Kakak perempuanku yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
- 4) Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
- 5) Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Kepala Jurusan Administrasi Publik.
- 6) Bapak Januar Eko Aryansyah S.Ip., SH., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik.
- 7) Bapak Junaidi, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
- 8) Ibu Dr. Martina, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan arahan dan bimbingan yang terbaik untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 9) Seluruh staf dan jajaran akademik jurusan Administrasi Publik, terutama Ibu Rafflesia Adesty selaku Staf Administrasi Akademik Jurusan Administrasi Publik FISIP UNSRI.
- 10) Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang beserta staf dan jajaran.
- 11) Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran yang konstruktif demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan keperuntukannya kepada siapa saja yang membacanya.

Palembang, 09 Mei 2025

Fiandra Rizqi Utami

NIM.07011382126210

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Praktis.....	12
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.2 Manajemen Publik.....	14
2.3 Pengertian Efektivitas.....	15
2.3.1 Ukuran Efektivitas Kerja.....	19
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.....	21
2.4 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	22

2.4.2	Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	25
2.4.3	Jenis-jenis Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	27
2.4.4	Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	29
2.5	Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	30
2.5.1	Syarat-Syarat Menjadi PNS.....	31
2.5.2	Fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	32
2.5.3	Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	32
2.5.4	Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	33
2.5.5	Larangan Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	34
2.6	Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang	35
2.7	Pemilihan Teori dalam Penelitian.....	36
2.8	Penelitian Terdahulu.....	38
2.9	Kerangka Berfikir.....	41
	BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1	Jenis Penelitian.....	44
3.2	Variabel Penelitian.....	44
3.2.1	Definisi Konseptual.....	44
3.2.2	Fokus Penelitian.....	46
3.3	Unit Analisis Data.....	48
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	48
3.5	Penentuan Informan (<i>Key Informant</i>).....	48
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.7	Teknik Analisis Data.....	51
3.8	Teknik Pemeriksa Keabsahan.....	52
	BAB IV.....	54
	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	54
4.1.1	Sejarah Kantor Sekretariat Daerah Kota Palembang.....	54

4.1.2	Logo Pemerintah Kota Palembang.....	57
4.1.3	Profil Bagian Perencanaan dan Keuangan Setda Kota Palembang.....	58
4.1.4	Struktur Organisasi Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang.....	58
4.1.5	Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang Berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2022.....	62
4.2	Informan Penelitian.....	65
4.3	Hasil Penelitian.....	66
4.3.1	Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang.....	66
4.4	Pembahasan.....	70
4.4.1	Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang.....	70
BAB V.....		88
KESIMPULAN DAN SARAN.....		88
5.1.	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....		92
LAMPIRAN.....		95

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Rekapitulasi Presensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bagian Perencanaan dan Keuangan Periode Januari-Desember 2024.....	7
Tabel 2. Presentase Pemotongan TPP Bagi Pegawai Yang Terlambat Masuk Bekerja	8
Tabel 3. Besaran Tambahan Penghasilan (PNS) pada Lingkungan Kota Palembang.....	9
Tabel 4. Sampel Sasaran Kerja Pegawai (SKP) salah satu pegawai PNS Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang periode Januari-Desember 2023.....	Tahun 9
Tabel 5. Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 6. Fokus Penelitian.....	47
Tabel 7. Informan Penelitian.....	49
Tabel 8. Pengurangan Keterlambatan PNS pada Pasal 20 PERWALI.....	63
Tabel 9. Pengurangan Pulang Sebelum Waktu PNS pada Pasal 20 PERWALI.....	64
Tabel 10. Deskripsi Informan Penelitian.....	65
Tabel 11. Matriks Temuan Penelitian.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berpikir.....	43
Gambar 2. Teknik Analisis Data.....	52
Gambar 3. Kantor Sekretariat Daerah Kota Palembang.....	56
Gambar 4. Logo Pemerintah Kota Palembang.....	57
Gambar 5. Struktur Bagian Perencanaan dan Keuangan SETDA Kota Palembang...	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Pedoman Wawancara Penelitian Skripsi.....	95
Lampiran 2. Matriks Wawancara Transkrip.....	99
Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara.....	106
Lampiran 4. Dokumentasi Pendukung Penelitian.....	108
Lampiran 5. Surat Keputusan Pembimbing Skripsi.....	110
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian.....	112
Lampiran 7. Surat Balasan SETDA.....	113
Lampiran 8. Kartu Bimbingan Seminar Proposal.....	114
Lampiran 9. Lembar Perbaikan Seminar Proposal.....	115
Lampiran 10. Kartu Bimbingan Skripsi.....	116
Lampiran 11. Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif.....	117

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
APBD	: Anggaran Pendapatan Belanja Daerah
DPA	: Dokumen Pelaksanaan Anggaran
DPPA	: Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
PPPK	: Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
PERWALI	: Peraturan Walikota
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
KKN	: Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
RKA	: Rencana Kerja Anggaran
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
RKPD	: Rencana Kerja Pemerintah Daerah
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
SPPD	: Surat Perintah Perjalanan Dinas
SKP	: Sasaran Kerja Pegawai
SDM	: Sumber Daya Manusia
SPJ	: Surat Pertanggungjawaban
SETDA	: Sekretariat Daerah
TPP	: Tambahan Penghasilan Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekretariat Daerah Kota Palembang merupakan salah satu unsur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Pemerintah Kota Palembang. Lembaga ini dipimpin oleh seorang sekretaris daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Wali Kota Palembang. Pembentukan sekretariat daerah didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Palembang, Peraturan tentang Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), serta staf ahli wali kota. Selain itu, peraturan yang mengatur kedudukan, susunan organisasi dan tata kerja lembaga ini tertuang dalam Peraturan Wali Kota Palembang Nomor 45 Tahun 2016. Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang terdiri dari beberapa bagian, salah satunya adalah Bagian Perencanaan dan Keuangan, tempat penelitian ini dilakukan. Pada bagian ini, terdapat 19 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas untuk mendukung pelaksanaan fungsi perencanaan dan pengelolaan keuangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan individu yang telah lolos seleksi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, kemudian diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peranan penting dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu terus ditingkatkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tiga fungsi utama, yaitu sebagai

pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sistem birokrasi merupakan dua elemen yang saling terhubung dan tidak dapat dipisahkan. Birokrasi yang efektif harus didukung oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang optimal. Dalam konteks kepegawaian, salah satu faktor yang dapat memotivasi peningkatan kinerja adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Dengan adanya insentif ini, diharapkan semangat kerja pegawai dapat meningkat, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Pemerintah berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan cara meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagai bagian dari inovasi untuk mendukung kesejahteraan pegawai, Pemerintah Kota Palembang memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). TPP ini merupakan insentif tambahan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pencapaian kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan anggaran daerah. Pemberian TPP bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memiliki hubungan yang signifikan dengan upaya pelaksanaan reformasi birokrasi. TPP dapat diartikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berfungsi sebagai indikator keberhasilan dalam menjalankan reformasi birokrasi, dengan penilaian berdasarkan capaian kinerja organisasi tempat Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut bekerja. Sebagaimana kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 adalah melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.

Besaran TPP bagi pegawai tidak harus selalu sama karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jumlah kehadiran dan Sistem Kerja Pegawai (SKP). Prinsip-prinsip dalam pemberian TPP bagi para PNS sebagai pegawai pada instansi adalah dalam hal efisiensi atau optimalisasi anggaran belanja lembaga dan pemerintah daerah dan adanya prinsip *equal pay for equal work*, yang artinya adalah besaran TPP diberikan sesuai dengan harga jabatan dan kinerja yang dicapai (Susanto, 2020). Kesejahteraan pegawai juga dapat dicapai melalui penghargaan ini sehingga mengurangi nepotisme dan korupsi pegawai. Pemberian TPP dilakukan berdasarkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pemerintah. Kinerja PNS merupakan hal yang sangat penting untuk keberlangsungan dan keberhasilan jalannya suatu pemerintahan. Seorang pegawai telah memberikan dedikasi berupa kinerja yang baik maka, sudah sepatutnya para pegawai mengharapkan imbalan baik dalam bentuk uang maupun penghargaan lainnya (Sumariati, 2022).

Pemberian TPP Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara adalah mengenai pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai yang terdapat pada pasal 21. Di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 21 ayat (5) menyatakan bahwa ASN juga berhak memperoleh tunjangan serta fasilitas, termasuk tunjangan dan fasilitas jabatan dan fasilitas individu yang dibayarkan berdasarkan pencapaian kinerja.

Untuk memperoleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan dan tanggap, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari

reformasi birokrasi dalam rangka meningkatkan citra kerja maupun kinerja instansi pemerintahan menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik. Pendisiplinan sangat perlu untuk meningkatkan citra kerja maupun kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan karakter pegawai yang tegas dan tepat waktu serta semakin meningkatkan prestasi yang dihasilkan oleh pegawai. Untuk mengetahui disiplin pegawai dapat dilihat dari presentasi kehadiran dikantor, maka dari itu diperlukannya sistem absensi agar mampu mencatat dan mengumpulkan seluruh kehadiran.

Sistem absensi sendiri merupakan salah satu metode untuk menjawab kedisiplinan yang telah diterapkan oleh instansi. Sistem absensi yang dimiliki oleh organisasi instansi bervariasi, seperti menerapkan dengan sistem manual tetapi penerapan absensi manual memiliki kelemahan yang menyebabkan terjadinya manipulasi atau sistem titip absensi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap sistem kerja pegawai sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini yang menjadikan pemerintah mewujudkannya dengan menciptakan sistem absensi online yang dapat digunakan untuk meminimalisir kecurangan dalam presentasi kehadiran pegawai, karena masalah seperti inilah yang perlu diselesaikan dalam merealisasikan disiplin dalam lingkaran instansi pemerintah. Sistem pemerintah Indonesia mengalami perubahan pesat setelah beralih dari era orde baru menuju era reformasi.

Perkembangan tersebut mengikuti perkembangan globalisasi dunia, salah satu instrumen dalam perkembangan globalisasi adalah teknologi. Dengan perkembangannya mampu meningkatkan kinerja pemerintah ke arah yang lebih baik. Pemerintah memanfaatkan hal tersebut untuk mengkolaborasi dengan kebijakan publik yang saat ini dinamakan sebagai *e-government*. *E-government* merupakan pemanfaatan bidang teknologi informasi dan komunikasi yang didukung dengan teknologi internet untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan perkembangan teknologi saat ini yang telah memberikan kontribusi yang positif bagi instansi agar dapat mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya suatu pelanggaran dan disiplin pegawai.

Pada penelitian ini penulis membatasi pengukuran TPP yang diteliti yaitu pada pengukuran ini penulis mengukur efektif atau tidaknya pemberian TPP Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang melalui absensi yang terdapat pada pasal 20 Perwali No 5 tahun 2022, selain diukur melalui absensi, pemberian TPP juga diberikan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP merupakan singkatan dari Sasaran Kerja Pegawai yang pelaksanaannya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Berdasarkan pada PP No. 46/2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46/200 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka Pegawai Negeri Sipil diwajibkan menyusun SKP atau Sasaran Kerja Pegawai sebagai dasar melakukan penilaian prestasi kerja. Tujuan SKP adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilaksanakan berdasarkan pada sistem prestasi kerja. Sementara itu, SKP

merupakan rencana serta target kinerja yang harus bisa dicapai oleh para pegawai dalam jangka waktu penilaian bersifat nyata, sesuai dengan standar yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak pegawai dan atasannya.

Melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang, diharapkan dapat meningkatkan disiplin, kinerja, motivasi dan kesejahteraan pegawai. Namun, kenyataan yang penulis temukan berdasarkan hasil observasi lapangan yang telah dilaksanakan, yaitu masih ditemukannya beberapa pegawai yang belum disiplin, yang ditunjukkan dengan masih seringnya terlambat masuk bekerja dan masih ditemukannya juga beberapa pegawai yang belum disiplin dalam manajemen waktu seperti meninggalkan tempat kerja selama jam operasional tanpa alasan yang jelas, hal ini seringkali terjadi karena banyak anggapan bahwa pengawasan aktivitas pegawai tidak terlalu ketat.

Tabel 1. Rekapitulasi Presensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bagian Perencanaan dan Keuangan Periode Januari-Desember 2024

No	Bulan	Terlambat	Sakit	Izin	Cuti	DL
1.	Januari	5 Orang	3 Orang	15 Orang	-	1 Orang
2.	Februari	3 Orang	2 Orang	8 Orang	1 Orang	17 Orang
3.	Maret	2 Orang	1 Orang	14 Orang	2 Orang	6 Orang
4.	April	3 Orang	4 Orang	9 Orang	-	3 Orang
5.	Mei	5 Orang	3 Orang	9 Orang	-	13 Orang
6.	Juni	2 Orang	2 Orang	14 Orang	1 Orang	9 Orang
7.	Juli	4 Orang	4 Orang	15 Orang	1 Orang	16 Orang
8.	Agustus	5 Orang	2 Orang	15 Orang	-	17 Orang
9.	September	2 Orang	3 Orang	14 Orang	-	12 Orang
10.	Oktober	3 Orang	4 Orang	11 Orang	-	15 Orang
11.	November	2 Orang	1 Orang	8 Orang	-	16 Orang
12.	Desember	4 Orang	3 Orang	10 Orang	-	16 Orang

Sumber : Bagian Perencanaan dan Keuangan SETDA Kota Palembang.

Dilihat dari data tabel 1, bahwa masih ditemukannya beberapa pegawai yang terlambat masuk bekerja. Beberapa pegawai tersebut belum menunjukkan sikap yang disiplin sebagaimana yang telah ditetapkan dengan peraturan yang berlaku, yaitu pada Peraturan Daerah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tabel 2. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Lingkungan Kota Palembang

No	Kelas Jabatan	Uraian	Besaran TPP (Rp)
1.	12	Kepala Bagian	11.734.560
2.	11	Fungsional (Ahli Muda)	9.072.281
3.	10	Fungsional (Ahli Madya)	7.891.491
4.	9	Kepala Sub Bagian	6.864.717
5.	8	Fungsional (Ahli Pertama)	5.517.443
6.	7	Pelaksana	4.864.708
7.	6	Pelaksana	4.227.375
8.	5	Pelaksana	3.525.501
9.	4	Pelaksana	2.089.435
10.	5	Pelaksana	3.525.501
11.	4	Pelaksana	2.089.435
12.	3	Pelaksana	1.726.447
13.	2	Pelaksana	1.427.949
14.	1	Pelaksana	1.129.451

Sumber: Perwali Nomor 102 KTPS BPKAD 2023 Kota Palembang.

Pada tabel 2 diatas, merupakan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lingkungan Kota Palembang. Besaran TPP Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberikan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

a. Beban kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam periode waktu yang telah ditetapkan.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan psikologis yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

c. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Presentase Pemotongan TPP Bagi Pegawai yang Terlambat Masuk Bekerja

Tingkat Terlambat Masuk (TM)	Waktu Terlambat	Presentase Pemotongan
TM 1	≤ 30 menit	0,5 %
TM 2	≥ 31 s.d ≤ 60 menit	1 %
TM 3	≥ 61 menit dan tidak mengisi daftar hadir masuk bekerja	1,5 %

Sumber: Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 tahun 2017.

Dilihat pada tabel 1, bahwa masih ditemukannya beberapa pegawai yang terlambat masuk bekerja, yang artinya pegawai tersebut tidak mendapatkan TPP secara penuh, karena syarat pemberian TPP ialah jumlah kehadiran. Pegawai yang terlambat masuk bekerja tersebut sudah melanggar Peraturan Daerah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dari pelanggaran tersebut membuat TPP menjadi terpotong sesuai dengan berapa lama waktu pegawai melakukan pelanggaran. Jumlah presentase pemotongan dapat dilihat pada tabel 2 diatas. Selain dilihat dari absensi kehadiran, pemberian TPP juga di berikan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Tabel 4. Sampel Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Salah Satu Pegawai PNS Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang Periode Januari-Desember Tahun 2023

No	Rencana Hasil Kerja Pimpinan yang Diintervensi	Rencana Hasil Kerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target
1	Menyiapkan laporan evaluasi dan realisasi kerja bagian perencanaan dan	Terlaksananya sarana kegiatan akuntansi dan	Kuantitas	Dokumen	12

No	Rencana Hasil Kerja Pimpinan yang Diintervensi	Rencana Hasil Kerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target
	keuangan	pelaporan			
2	Menyiapkan laporan evaluasi dan realisasi kerja bagian perencanaan dan keuangan	Terlaksananya koordinasi pada kegiatan akuntansi dan pelaporan	Kuantitas	Dokumen	12
3	Menyiapkan laporan evaluasi dan realisasi kerja bagian perencanaan dan keuangan	Tersedianya laporan kegiatan akuntansi dan pelaporan	Kuantitas	Dokumen	12
4	Menyiapkan laporan evaluasi dan realisasi kerja bagian perencanaan dan keuangan	Terlaksananya kegiatan laporan akuntansi dan pelaporan	Kuantitas	Dokumen	12
Predikat Kinerja Pegawai					Baik

Sumber: Skp salah satu Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dilihat dari tabel 3, bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada periode Januari-Desember 2023 sudah menunjukkan hasil yang baik, yang dimana pegawai sudah menjalankan tugas berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, yaitu pada PP No. 46/2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46/200 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka Pegawai Negeri Sipil diwajibkan menyusun SKP atau Sasaran Kerja Pegawai sebagai dasar melakukan penilaian prestasi kerja.

Penelitian mengenai efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, penelitian Heyjude Dewi Puspita Sari (2021) “Implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil daerah di

lingkungan pemerintah kabupaten tuban”, dengan menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teori implementasi kebijakan publik menurut George C Edward III. Penelitian Agustina (2016) “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur”, dengan menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teori efektivitas menurut Gibson, Ivanovich dan Donnely (2006:50). Penelitian Novining et al., (2024) “Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah”, dengan menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teori efektivitas menurut Duncan dalam Richard M. Steers.

Penelitian Erwin Musdah dan Muhammad Ikhsan Rahman (2021) “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di BKPSDM Kota Makassar”, dengan menggunakan metode campuran dan menggunakan teori efektivitas menurut Dunn (2003). Penelitian Ahmad Hosnan dan Spto Pramono (2023) “Evaluasi Pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo”, dengan menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teori menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2015: 17). Penelitian Yolla Aliffia dan Nora Eka Putri. (2019) “Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja dalam Pelaksanaan Tugas Polisi Lalu Lintas (Polantas) di Kepolisian Sektor Padang Utara”, dengan menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teori menurut Campbell dalam (Nora Eka Putri, 2014).

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian yang berbeda, dimana konteks penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012:261-262) yang terdiri dari Kualitas,

Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan, Kemampuan Beradaptasi dan Perkembangan. Dan lokus yang berbeda yaitu pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang?.

1.3 Tujuan

Didasari oleh rumusan masalah yang dituliskan diatas, tujuan dari diadakannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada Sekretariat Daerah Kota Palembang, khususnya pada Bagian Perencanaan dan Keuangan dalam mengelola pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur pada mahasiswa administrasi publik, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia di sektor

pemerintahan. Dan juga dapat memperkuat pemahaman akademik mengenai transparansi, akuntabilitas dan efektivitas kebijakan remunerasi dalam administrasi publik. Dengan demikian, studi ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dalman, H. (2016). *Keterampilan Menulis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Gibson, James L dan John M. Ivancevich, 1994. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi 4, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- L.J Moleong. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin* (Issue Maret).
- Masram, Mu'ah. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama publisher.
- Ravianto. 2014. *Produktivitas dan Manajemen*. Penerbit LSIP, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P.Sondang, 1997. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Jurnal

- Agustina, R. (2016). Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdm Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August). Diakses pada 23 November 2024 pukul 14.30 PM.
- Bilqah. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara. *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 213-220. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31294/jc.v18i2>. Diakses pada 30 November 2025 pukul 10.10 AM.
- Engkus, Azan, A. R., Hanif, A., & Fitri, A. T. (2021). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *Jurna Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(1), 39–46. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.54783/dialektika.v19i1.62>. Diakses pada 30 November 2024 pukul 15.02 PM.
- Junaidi, J., & Mirasanti, L. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia*, 10(2), 66-81. <https://doi.org/10.54342/itbis-e.v10i2.143>. Diakses pada 30 November 2024 pukul 09.04 AM

- Novining, T. P., Hasbullah, Kurnia, I., & Nuraisyah. (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. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntaximperatif.v5i3>. Diakses pada 28 November 2024 pukul 15.30 PM.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177. <https://doi.org/https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>. Diakses pada 28 November 2024 pukul 13.15 PM.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31113/jia.v15i1.133> Diakses pada 24 November 2024 pukul 15.40 PM.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta. Diakses pada 01 Desember 2024 pukul 13.30 PM.
- Sitompul Gracemon, & Gesmani Riko. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Konsumen E-Commerce Shopeedi Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Equilibrium Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(2), 93-106. <https://doi.org/10.61179/ejba.v13i2.182>. Diakses pada 10 Desember 2024 pukul 16.02 PM.
- Sugiyono. (2022). Pengertian Penelitian Kualitatif Menurut Sugiyono. <https://Pengayaan.Com/Pengertian-Penelitian-Kualitatif-Menurut-Sugiyono/Index.Html>. Diakses pada 05 Desember 2024 pukul 13.10 PM.
- Sugiyono. (2023). *Jurnal Teknodik*, 6115. Diakses pada 09 Desember 2024 pukul 15.16 PM.
- Sumariati, A., Mas'ud, I., Satria, A., & Hesfandiari, R. (2022). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 4(2), 159-172. <https://doi.org/10.48093/jiask.v4i2.87>. Diakses pada 15 Desember 2024 pukul 14.00 PM.
- Susanto, A., Fachruzzaman, & Abdullah. (2020). Susanto, Fachruzzaman and Abdullah, 2020. *Jurnal Fairness*, 10, 43–52. <https://ejournal.unib.ac.id/fairness/issue/view/1053> Diakses pada 17 Desember 2024 pukul 10.30 AM.
- Ulfha, S. M. (2018). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Menggunakan Metode RBBR (Risk-Based Bank Rating) (Risk Profile , Good Corporate Governance , Earnings , Capital) Abstrak. *Cano Ekonomos*, 7(2). Diakses pada 20 Desember 2024 pukul 14.55 PM.

Internet

Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kota Palembang. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/219242/perwali-kota-palembang-no-5-tahun-2022>. Diakses pada 15 Juni 2025 pukul 12.30 PM.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun (2017) Tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, Dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/140695/peraturan-bkn-no-23-tahun-2017>. Diakses pada 21 Desember 2024 pukul 14.30 PM.

Peraturan Daerah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. <https://ptunpalangkaraya.go.id/files/567694PP%20NOMOR%2053%20TAHUN%202010%20TENTANG%20DISIPLIN%20PEGAWAI.pdf>. Diakses pada 21 Desember 2024 pukul 14.40 PM.

Peraturan Pemerintah (PP). Berdasarkan pada PP No. 46/2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46/200 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5179/pp-no-46-tahun-2011>. Diakses pada 21 Desember 2024 pukul 14.50 PM.

Undang–Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>. Diakses pada 21 Desember 2024 pukul 15.30 PM.

LAMPIRAN