

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
DI INSPEKTORAT KABUPATEN SIGI
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Laski Samben

NPP. 29.1453

Asdaf Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 29.1453@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Compensation management is a form of application in human resource management that must be carried out by every agency or organization. In apparatus management in Indonesia, providing additional employee income is one form of elaboration of compensation management. Provision of additional employee income given to civil servants as a form of government remuneration and efforts to improve the welfare of the apparatus provided based on work performance, workload, working conditions, scarcity of the profession, and other objective considerations. **Purpose:** This study aims to analyze and describe the effectiveness of providing additional employee income in improving employee performance at the Sigi Regency Inspectorate based on the effective theory of Sedarmayanti (2012) which is divided into six criteria, namely quality criteria, criteria, satisfaction criteria, adaptability criteria, and development criteria. **Method:** The research method used in this study is a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data was collected by using interviews, observation, and documentation techniques. Data analysis techniques consist of data reduction, data presentation, conclusions, and data levers. **Result/Findings and Conclusion:** The results showed that the provision of additional employee income at the Inspectorate of Sigi Regency had not been effective. there are four of the six dimensions measured whose implementation has not yet been implemented, namely productivity criteria (level of complaints obtained), efficiency criteria (employee competence), criteria for adaptability to environmental changes), and development criteria (education and training). While the other two dimensions, namely quality criteria (survival in the organizational environment) and satisfaction criteria (fulfillment of needs, absenteeism and tardiness, and employee attitudes) have been running effectively.

Keywords: Effectiveness, Additional employee income, performance, and employees

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Manajemen kompensasi merupakan salah satu bentuk penerapan dalam manajemen sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh setiap instansi maupun organisasi. Dalam manajemen aparatur di Indonesia, pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan salah satu bentuk penjabaran manajemen kompensasi. Pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada pegawai negeri sipil sebagai bentuk balas jasa pemerintah dan upaya dalam meningkatkan kesejahteraan aparatur yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, beban kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif lainnya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi berdasarkan teori efektivitas Sedarmayanti (2012) yang terbagi atas enam kriteria yaitu kriteria kualitas, kriteria produktivitas, kriteria efisiensi, kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi, dan kriteria perkembangan. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. **Hasil/Temuan dan Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi belum berjalan efektif. terdapat empat dari enam dimensi diukur yang pelaksanaannya belum berjalan efektif yaitu kriteria produktivitas (tingkat keluhan yang diperoleh), kriteria efisiensi (kompetensi pegawai), kriteria kemampuan beradaptasi (menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan), dan kriteria perkembangan (pendidikan dan pelatihan). Sedangkan dua dimensi lainnya yaitu kriteria kualitas (bertahan pada lingkungan organisasi) dan kriteria kepuasan (pemenuhan kebutuhan, absensi dan keterlambatan, dan sikap karyawan) sudah berjalan dengan efektif.

Kata Kunci : Efektivitas, Tambahan penghasilan pegawai, Kinerja, dan Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi adalah era yang ditandai dengan berlakunya undang-undang otonomi daerah yakni segala hak, wewenang, dan kewajiban daerah diserahkan kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU No.23 Tahun 2014). Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara harus memberikan pelayanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil dan santun. Hal ini menyebabkan kesejahteraan pegawai sangat penting agar dapat terlaksananya sistem pemerintahan sesuai dengan tujuan daerah otonom. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada instansi pemerintahan harus memperoleh gaji serta tunjangan yang layak serta kesejahteraan pegawai.

Gaji dan tunjangan pegawai yang selanjutnya disebut sebagai hak keuangan yang diterima oleh pegawai negeri sipil bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) masing-masing daerah. Adanya tunjangan pegawai merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparatur negara berupa tambahan penghasilan pegawai yang dilaksanakan sesuai dengan kemampuan APBD tiap-tiap daerah. Pemerintah Kabupaten Sigi melaksanakan program tambahan penghasilan pegawai dengan dikeluarkannya dalam Peraturan Bupati Sigi Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini dikeluarkan sebagai dasar acuan Pemerintah Kabupaten Sigi dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai bagi aparatur sipil negara yang diberikan melalui beberapa aspek penilaian seperti prestasi kerja, beban kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya. Besaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kabupaten Sigi diberikan berdasarkan kelas jabatan, indeks kapasitas fiskal daerah. Indeks kemahalan konstruksi, dan indeks penyelenggaraan pemerintah daerah. Pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan pelayanan publik dan pelayanan aparatur, serta meningkatkan kesejahteraan.

Inspektorat Kabupaten Sigi dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) masih banyak mengalami hambatan dan masalah seperti tidak menaati peraturan pegawai dalam bekerja, pelanggaran disiplin pegawai, dan masih terdapat kinerja yang belum maksimal berpengaruh terhadap efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di instansi tersebut. Berdasarkan data tersebut, penulis tertarik untuk membahas dan meneliti dengan mengambil judul : **“EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN SIGI PROVINSI SULAWESI TENGAH”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Inspektorat Kabupaten Sigi dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) masih banyak mengalami hambatan dan masalah seperti tidak menaati peraturan pegawai dalam bekerja, pelanggaran disiplin pegawai, dan masih terdapat kinerja yang belum maksimal berpengaruh terhadap efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di instansi tersebut.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tercipta berkat ide dan gagasan dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Abdullah Khair Harahap (2011) dengan judul penelitian *Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara* menghasilkan adanya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di BKD Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai hingga kini merasakan manfaat yang banyak dari adanya TPP. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa adanya pemberian TPP di BKD Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan manfaat bagi pegawai dalam mengembangkan karir dan kompetensi melalui jalur pendidikan formal yang lebih tinggi.

Penelitian kedua oleh Siti Hardiyanti, Nasir Mangasing, Intam Kurnia (2020) berjudul *Kinerja Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)*. Berdasarkan hasil pembahasan bahwa Kinerja Sekretariat Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk Produktivitas, Kualitas Layanan, dan Responsiveness telah dimaksimalkan dalam Penyediaan Tambahan Penghasilan Pegawai. Namun untuk tanggung jawab dan akuntabilitasnya belum berjalan secara optimal dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah akibat disiplin pegawai yang belum berjalan dengan baik.

Penelitian Ketiga oleh Anas Yalitoba (2019) berjudul *Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi* Penelitian yang dilakukan oleh Anas Yalitoba menguji dan meneliti seberapa besar pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data di Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian menunjukkan pemberian tambahan penghasilan pegawai terbukti secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 79%.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis. Berdasarkan dari hasil pembahasan dari ketiga penelitian di sebelumnya, penulis melanjutkan penelitian dengan meneliti seberapa efektif pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mengambil lokasi penelitian pada Inspektorat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun dalam menilai dan meneliti tingkat efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai selain membandingkan dengan ketiga penelitian di atas penulis menggunakan landasan teoritik dan legalistik dalam melanjutkan penelitian ini.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Inspektorat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dalam mengatasi hambatan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

II. METODE

Dalam penelitian ini, metode kualitatif dengan jenis pendekatan *Grounded Theory*. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pengukuran terhadap penyelesaian pekerjaan tertentu dalam organisasi dilakukan untuk menguji keefektivitasan dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Inspektorat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Pemecahan masalah yang dirumuskan oleh penulis dengan memadukan data yang ditemui dilapangan dengan teori efektivitas yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012 :

261-262) yaitu :Kriteria kualitas, Kriteria Produktivitas, Kriteria efisiensi ,kriteria kepuasan, kriteria kemampuan beradaptasi, kriteria perkembangan.

A. Kriteria Kualitas

Kriteria kualitas menurut Sedarmayanti (2012:261) agar dapat bertahan, organisasi harus merancang produk, membuat produk dan memperlakukan konsumen dengan cara mendekati kesempurnaan: tingginya kualitas menjadi keharusan dengan kata lain, organisasi harus melakukan suatu usaha agar dapat bertahan dengan cara terus melakukan evaluasi kerja agar mencapai hasil yang maksimal. Pemberian tunjangan penghasilan pegawai diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1. Bertahan Pada Lingkungan Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi antara penulis dengan informan terkait dengan dimensi kriteria kualitas pada indikator bertahan pada lingkungan organisasi terhadap efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi dinilai dapat berjalan efektif dikarenakan pegawai dapat memaksimalkan kinerja sesuai dengan tugas dan beban kerja. Data yang dapat dijadikan sebagai pendukung dalam mengukur hal tersebut dapat dilihat pada indikator kinerja utama instansi pemerintahan. Dalam rangka mengukur dan meningkatkan kinerja serta peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kerja Utama (IKU). Dengan kata lain, IKU merupakan suatu ukuran keberhasilan dari pemerintah bersangkutan.

B. Kriteria Produktivitas

Kriteria produktivitas menurut Sedarmayanti (2012:261) yaitu merefleksikan hubungan antara input (jam kerja, usaha, penggunaan peralatan) dan output (yang dihasilkan, PC yang dihasilkan, keluhan konsumen yang ditangani). Produktivitas merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat produksi dengan hasil yang dirasakan lewat pelayanan yang ditunjukkan oleh organisasi.

1. Tingkat Keluhan Yang diperoleh

Tingkat keluhan yang diperoleh pegawai berkaitan dengan kriteria produktivitas dinilai berjalan belum efektif disebabkan oleh faktor-faktor yang dijelaskan sebelumnya. Dalam rumusan masalah terkait dengan efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai, terdapat masalah yang menjadi alasan mengapa efektifitas terhadap pemberian TPP perlu untuk dilakukan. Adanya potongan terhadap besaran TPP yang diterima pegawai disebabkan oleh adanya pegawai yang mengajukan pinjaman kredit terhadap bank membuat tingkat keluhan yang diperoleh dalam pemberian TPP menjadi tidak efektif.

C. Kriteria Efisiensi

Kriteria Efisiensi menurut Sedarmayanti (2012:262) harus diukur berdasarkan dengan istilah rasio; rasio manfaat terhadap waktu/biaya merupakan bentuk umum pengukuran ini. Efisiensi yang dimaksud disini adalah penilaian terhadap

kebermanfaatan/daya guna pegawai dalam mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kriteria Efisiensi yang menjadi pengukuran ini menjadi kriteria yang menggambarkan bagaimana kemampuan instansi dalam memberdayakan individu kedalam suatu pekerjaan sehingga menghasilkan kebermanfaatan terhadap organisasi/instansi.

1. Kompetensi Pegawai

Mengikuti hasil wawancara dan observasi antara penulis dengan informan terkait dengan dimensi kriteria efisiensi pada indikator kompetensi pegawai terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi dinilai berjalan belum efektif dikarenakan beberapa faktor yaitu :

- Masih banyak pegawai yang belum mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki secara mandiri seperti tingkat pendidikan, pelatihan, dll.
- Terdapat perbedaan terhadap kompetensi individu membuat perbedaan pemberian terhadap pemberian TPP kepada pegawai yang malas dalam mengembangkan dirinya.
- Masih ada pegawai belum merasakan program pelatihan dan pendidikan serta masih adanya pegawai yang malas dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan sehingga tambahan penghasilan yang diberikan pun juga berbeda-beda antar pegawai.
- Keadaan lingkungan pegawai yang belum menguasai keahlian akibat beberapa faktor-faktor membuat kompetensi pegawai belum maksimal.

D. Kriteria Kepuasan

Kriteria kepuasan menurut Sedarmayanti (2012:262) adalah istilah serupa berkenaan sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan pegawai. Pengukuran kepuasan mencakup pengukuran sikap karyawan, perputaran tenaga kerja, absen, keterlambatan, dan keluhan. Dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai, kaitan kriteria kepuasan mengukur sejauh mana instansi dapat memberikan kepuasan terhadap pegawai. Adanya kriteria diatas sebagai indikator penilaian kriteria kepuasan sekiranya menjadi bahan analisis dalam menjawab tingkat keefektifan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi.

1. Pemenuhan Kebutuhan

Mengikuti hasil wawancara dan observasi antara penulis dengan informan terkait dengan dimensi kriteria kepuasan pada indikator pemenuhan kebutuhan terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi dinilai dapat berjalan efektif, hal tersebut didukung oleh beberapa faktor yaitu:

- Adanya pemberian tambahan penghasilan pegawai membuat pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup baik kebutuhan mendadak maupun yang terencana.
- Tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan baik serta pegawai dapat memiliki dana simpanan yang dapat digunakan untuk masa yang akan datang.
- Dalam bekerja berusaha untuk tidak menerima potongan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai.

2. Sikap Karyawan

Mengikuti hasil wawancara dan observasi antara penulis dengan informan terkait dengan dimensi kriteria kepuasan pada indikator sikap karyawan terhadap efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi dinilai dapat berjalan efektif, hal tersebut didukung oleh beberapa faktor yaitu:

- Sikap pegawai dengan adanya pemberian tambahan penghasilan dapat berkembang dengan baik serta dapat menempatkan diri sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan.
- Pegawai sedapat mungkin dalam mengemban tugas dan tanggung jawab mengurangi perilaku kerja yang tidak baik dan menghindari masalah.
- Pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap perencanaan, evaluasi, dan pelaporan pegawai dapat terlaksana dengan baik yang ditandai dengan sikap karyawan yang berusaha memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja.

3. Absen dan Keterlambatan

Mengikuti hasil wawancara dan observasi antara penulis dengan informan terkait dengan dimensi kriteria kepuasan pada indikator absensi dan keterlambatan terhadap efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi dinilai dapat berjalan efektif, hal tersebut didukung oleh beberapa faktor yaitu :

- Kehadiran dan tingkat keterlambatan pegawai cenderung mengalami perubahan oleh adanya pemberian TPP.
- Kehadiran dan keterlambatan pegawai dalam bekerja lebih bisa diminimalisir oleh karena pemberian TPP yang membuat pegawai semangat dalam bekerja.
- Tingkat absensi dan keterlambatan menjadi hal yang sangat dipertimbangkan dalam bekerja mengingat absensi dan keterlambatan menjadi standar penilaian pemberian TPP.
- Bobot kerja dan tingkat kehadiran sangat mempengaruhi pemberian TPP.

E. Kriteria Kemampuan Beradaptasi

Menurut Sedarmayanti (2012:262) kriteria kemampuan beradaptasi mengukur sejauh mana organisasi merespon perubahan internal dan eksternal sehingga kemampuan manajemen dapat merasakan perubahan dalam lingkungan dan organisasi. Kriteria kemampuan beradaptasi mengukur semakin baik instansi/organisasi dalam beradaptasi maka kemungkinan kelangsungan instansi tersebut maka ancaman yang diperoleh dapat lebih minim. Sebaliknya, jika kemampuan adaptasi instansi rendah maka keberlangsungan instansi tersebut dapat terancam.

1. Menyesuaikan Terhadap Perubahan Pada Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi antara penulis dengan informan terkait dengan dimensi kriteria kemampuan beradaptasi pada indikator menyesuaikan terhadap perubahan lingkungan kerja terhadap efektifitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi dinilai berjalan belum efektif dikarenakan perubahan merupakan hal yang wajar terjadi pada lingkungan kerja membuat pegawai memerlukan usaha yang lebih dalam beradaptasi pada lingkungan kerja.

F. Kriteria Perkembangan

Menurut Sedarmayanti (2021:262) kriteria perkembangan yaitu organisasi harus melakukan investasi untuk dirinya agar kesempatannya bertahan dalam jangka panjang meningkat. Usaha perkembangan tersebut yang umum dilakukan meliputi program pelatihan personel manajer dan non manajer. Investasi disini dimaksudkan agar organisasi mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat didaya gunakan baik diwaktu sekarang maupun diwaktu yang akan datang dengan melakukan usaha-usaha yang berkaitan dengan perkembangan SDM seperti pendidikan, p pelatihan, program kerja, dll.

1. Pengadaan Program Pelatihan dan Pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi antara penulis dengan informan terkait dengan dimensi kriteria perkembangan pada indikator pengadaan program pelatihan dan pendidikan terhadap efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Sigi dinilai berjalan belum efektif dikarenakan kondisi pandemi covid 19 yang menghambat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Namun Inspektorat Sigi terus berupaya dalam pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan program pelatihan mandiri (PPM) yang diberikan kepada pegawai baik dari staf, pejabat struktural maupun pejabat fungsional serta ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan pemerintah pusat ditingkat nasional baik itu pelatihan pengawasan, peningkatan kapasitas auditor, dll.

3.2 DISKUSI TEMUAN UTAMA PENELITIAN

Setelah membaca dan mengkaji ketiga penelitian sebelumnya, penulis mengkaji ketiga penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan tulisan ini yaitu: Pertama, Tesis yang dilakukan oleh Abdullah Khair Harahap membahas penerapan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di BKD Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dimana dalam pengolahan data, Abdullah menggunakan data statistik tabel tunggal dan persentase dari modus jawaban responden kemudian menarik deskripsi dari hasil tersebut.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hardiyanti, Nasir Mangasing, dan Intam Kurnia menggunakan Kinerja sebagai variabel bebas dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai variabel terikatnya. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hardiyanti, dkk membahas dan meneliti bagaimana kinerja Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sedangkan penulis dalam penelitian ini meneliti seberapa efektif pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai variabel bebas kinerja pegawai sebagai variabel terikat di Inspektorat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Anas Yalitoba menguji dan meneliti seberapa besar pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data di Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

IV. KESIMPULAN

1. Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Inspektorat Kabupaten Sigi belum berjalan dengan efektif. Dari analisis peneliti terhadap enam kriteria pengukuran efektivitas berdasarkan teori Efektivitas Sedarmayanti (2012:261-262) terdapat empat dari enam dimensi diukur yang pelaksanaannya belum berjalan efektif yaitu kriteria produktifitas (tingkat keluhan yang diperoleh), kriteria efisiensi (kompetensi pegawai), kriteria kemampuan beradaptasi (menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan), dan kriteria perkembangan (pendidikan dan pelatihan). Sedangkan dua dimensi lainnya yaitu kriteria kualitas (bertahan pada lingkungan organisasi) dan kriteria kepuasan (pemenuhan kebutuhan, absensi dan keterlambatan, dan sikap karyawan) sudah berjalan dengan efektif.
2. Faktor penghambat yang diperoleh dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Inspektorat Kabupaten Sigi yaitu :
 - a. Masih terdapatnya temuan-temuan yang berindikasi tindak pidana korupsi (TPK) pada kinerja SKPD di Kabupaten Sigi serta kurangnya kesadaran SKPD dalam menindaklanjuti hasil temuan audit dan pengawasan.
 - b. Belum optimalnya penerapan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) di pemerintah daerah Kabupaten Sigi, dan
 - c. Masih banyaknya pengaduan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh OPD di Kabupaten Sigi.
3. Upaya dalam mengatasi hambatan terkait pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Inspektorat Kabupaten Sigi yaitu :
 - a. Monitoring pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI), Inspektorat Jenderal masing-masing kementerian, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, serta Inspektorat Kabupaten Sigi.
 - b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya
 - c. Penanganan Pengaduan masyarakat terkait pelayanan OPD

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Inspektur Inspektorat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

B. Penelitian

- Rachman, I. EFEKTIVITAS PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH (Studi Pada Biro Perlengkapan Dan Aset Daerah Provinsi Lampung) Tesis.
- Apriani, S. H., Mangasing, N., & Kurnia, I. KINERJA SEKRETARIAT BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH DALAM PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP). *Katalogis*, 8(1), 90-100.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).
- Latuconsina, E. S., Wasistiono, S., & Pitono, A. (2019). EFEKTIVITAS PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD) GUNA MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI MALUKU. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 11(2), 195-203.
- Lestari, D. S. EFEKTIFITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI TENGAH. *Katalogis*, 6(7), 17-23.

C. Dokumen

- Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat Kabupaten Sigi Tahun 2020.