



Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai**Muhamad Irsan S Nang¹**¹ Ilmu Administrasi Negara Universitas Tompotika Luwuk, Email(iksanmang@gmail.com)**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel TPP dan Kualitas Kerja ASN. Populasi mencakup seluruh ASN di kantor SPPP Kabupaten Banggai berjumlah 57 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuisioner (menggunakan skala Likert), dan dokumentasi. Secara deskriptif, penerimaan TPP dan Kualitas Kerja ASN dipersepsikan responden kategori yang sangat tinggi. Hal ini dikonfirmasi akumulasi total skor mencapai 4485 dibandingkan dengan skor maksimum ideal 3600, menghasilkan nilai akhir 124,58 dikategorikan Sangat Setuju atau Sangat Baik. Keyakinan tinggi didukung dominasi tanggapan positif (Sangat Setuju dan Setuju) seluruh dimensi kualitas kerja, yang meliputi: Produktivitas Kerja (984), Disiplin Kerja (942), Hasil Kerja Optimal (776), Antusiasme (738), Potensi Diri (506), dan Proses Kerja 500). Minimnya tanggapan negatif (111 skor menyatakan Kurang Setuju) memperkuat kesimpulan bahwa ASN secara kolektif menilai TPP faktor penting yang berkorelasi positif terhadap peningkatan kualitas kerja mereka di kantor.

Kata Kunci : TPP, Kualitas Kerja,**ABSTRACT**

This study uses descriptive quantitative research aimed at explaining the causal relationship between the TPP variable and ASN Work Quality. The population includes all ASN at the SPPP office in Banggai Regency, totaling 57 people, and all of them were sampled using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through observation, questionnaires (using a Likert scale), and documentation. Descriptively, the acceptance of TPP and ASN Work Quality were perceived by respondents in a very high category. This was confirmed by the accumulated total score reaching 4485 compared to the ideal maximum score of 3600, resulting in a final score of 124.58 categorized as Strongly Agree or Very Good. High confidence is supported by the dominance of positive responses (Strongly Agree and Agree) across all dimensions of work quality, which include: Work Productivity (984), Work Discipline (942), Optimal Work Results (776), Enthusiasm (738), Self-Potential (506), and Work Process (500). The minimal negative responses (111 scores indicated Disagree) strengthens the conclusion that ASN collectively considers TPP an important factor that is positively correlated with improving the quality of their work in the office.

Keywords: TPP, Quality Of Work,

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aktor utama dalam penyelenggaraan pelayanan. Dengan peningkatan kualitas SDM, dapat menciptakan kepercayaan terhadap pemerintah, sehingga SDM menjadi faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Salah satu cara untuk menilai kualitas SDM dalam pemerintahan adalah melalui performa organisasi dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan keterampilan, motivasi dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing (Mustapid, 2021).

Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standart operasional yang telah ditentukan oleh organisasi. mutu dalam hal ini bukan saja yang bersifat fisik atau barang akan tetapi juga non fisik seperti jasa. Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja (Putri, 2014). Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Bentuk penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan atas pencapaian tertentu, dengan tujuan mendorong motivasi kerja dan produktivitas pegawai (Rikusita, 2020).

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Konsep kualitas atau mutu yang dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik dan sebagainya. menurutnya kualitas atau mutu adalah sifat-sifat yang dimiliki oleh setiap produk barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki kelebihan-kelebihan yang diperoleh melalui proses dan perbaikan berkelanjutan. Semakin meningkat kinerja pegawai maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja dan begitu juga sebaliknya (Putri, 2021).

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah. Pegawai ASN harus mengimplementasikan nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif disebut sebagai Aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu makin ditingkatkan pengabdianya kepada masyarakat. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas dan semangat kerja, sehingga pelaksanaan pembangunan dapat tercapai dengan baik. Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya,

menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl dan Dwinanda (2019).

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Banggai Nomor 16 tahun 2021 tentang ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat, Polisi Pamong Praja yang selanjutnya disebut Pol PP adalah anggota Satpol PP sebagai aparat Pemerintah Daerah yang diduduki oleh pegawai negeri sipil dan diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta perlindungan masyarakat. Dengan tujuan meningkatkan kesadaran dalam melaksanakan tugas menegakkan peraturan daerah, dalam rangka meningkatkan kesadaran dan ketaatan masyarakat, aparat serta badan hukum terhadap peraturan daerah, peraturan kepala daerah dan keputusan kepala daerah serta penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Rohim dan Budhiasa (2019) menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian serupa juga dilakukan oleh Hadiet al.,(2019) namun menemukan hasil yang berbeda dimana tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1. Bagaimana penerimaan TPP di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai ? 2. Bagaimana kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai ? 3. Bagaimana Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai ? Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui bagaimana penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai. Untuk mengetahui bagaimana kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai. Untuk menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berisi unsur seperti angka, frekuensi, presentase yang dimana untuk menguji hipotesis, dan lainnya yang berhubungan dengan ilmu kuantitatif (Syahroni, 2022). Penelitian kuantitatif bergantung pada pengumpulan data berupa angka hasil dari pengukuran ,dikumpulkan memakai instrumen penelitian, analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif. Hal ini bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai didasarkan pada indikator-indikator berjumlah 6 indikator yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel X (TPP) dan variabel Y (Kualitas Kerja ASN). Untuk lebih jelasnya, berikut hasil penelitian yang dilakukan.

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai variabel X terdiri dari beberapa indikator yaitu :

Tabel 1.1

Akumulatif total keseluruhan variabel (X) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

No.	Tanggapan Responden	Skor	Presentasi %
1.	Produktivitas Kerja	1013	88,86
2.	Disiplin Kerja	1044	91,58
Total		2057	90,22
Kategori Penilaian		Sangat Baik	

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 1.1 akumulatif skor diatas tentang Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), setelah dijumlahkan skor yang didapatkan dari seluruh sub-variabel (Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja) mencapai 2057. Sehingga dengan mencermati hal tersebut dapat di katakan bahwa variabel Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara keseluruhan adalah berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai presentase 90,22%. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil perolehan masing-masing sub variabel yang keseluruhannya berada pada kategori Sangat Baik. Sub-variabel Disiplin Kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 91,58%, menunjukkan bahwa kepatuhan petugas terhadap jam kerja dan peraturan adalah aspek terkuat. Sementara itu, sub-variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai sedikit di bawahnya sebesar 88,86%. Hasil ini menyimpulkan bahwa TPP memberikan pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai.

2. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja sebagai variabel Y terdiri dari beberapa indikator yaitu :

Tabel 1.2

Akumulatif total keseluruhan variabel (Y) Kualitas Kerja

No.	Tanggapan Responden	Skor	Presentasi%
1.	Potensi Diri	497	87,19
2.	Hasil Kerja Optimal	747	87,37
3.	Proses Kerja	514	90,18

4.	Antusiasme	782	91,46
Total		2540	89,12
Kategori Penilaian		Sangat Baik	

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 1.2 akumulatif skor diatas tentang Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), setelah dijumlahkan skor yang didapatkan dari seluruh sub-variabel (Potensi Diri, Hasil Kerja Optimal, Proses Kerja, dan Antusiasme) mencapai 2540. Sehingga dengan mencermati hal tersebut dapat di katakan bahwa variabel Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara keseluruhan adalah berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai presentase 89,12%. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil perolehan masing-masing sub-variabel yang keseluruhannya berada pada kategori Sangat Baik. Sub-variabel Antusiasme memiliki nilai tertinggi sebesar 91,46%, menunjukkan bahwa semangat dan komitmen petugas adalah aspek terkuat. Sementara itu, sub variabel Potensi Diri memiliki nilai terendah sebesar 87,19%. Meskipun seluruhnya berada di kategori Sangat Baik, hasil ini menyimpulkan bahwa kualitas kerja petugas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai sudah sangat optimal dan positif.

KESIMPULAN

Penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai terbukti memiliki dampak sangat positif dan efektif terhadap kinerja ASN, yang secara keseluruhan berada di kategori Sangat baik. TPP berfungsi optimal sebagai alat motivasi yang berhasil menanamkan kedisiplinan dasar seperti kepatuhan pada peraturan dan jam kerja, sekaligus mendorong akuntabilitas output, di mana pegawai konsisten menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas dan kuantitas yang disyaratkan. Dampak positif dan menyeluruh ini menunjukkan bahwa sistem TPP di kantor tersebut telah diimplementasikan secara adil, terukur, dan diterima sebagai imbalan yang proporsional atas kepatuhan dan kontribusi kerja mereka.

Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banggai berada pada level Sangat baik secara konsisten di semua aspek pada penelitian. ASN di kantor ini tidak hanya menunjukkan kedisiplinan dasar yang kuat, tetapi yang lebih penting, mereka memiliki budaya kerja proaktif dan berorientasi hasil. Hal ini dibuktikan oleh tingginya inisiatif mereka dalam mencari solusi dan meningkatkan efisiensi, komitmen untuk mengembangkan keterampilan, serta dorongan untuk melampaui target kinerja yang ditetapkan. Secara keseluruhan, kualitas kerja didukung oleh perencanaan yang matang dan evaluasi diri yang konsisten, menunjukkan bahwa ASN di sini memiliki mentalitas high-performer dengan dedikasi berkelanjutan terhadap perbaikan dan efektivitas.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja ASN di Satpol PP Kabupaten Banggai. TPP berfungsi sebagai faktor pendorong utama yang secara efektif memotivasi peningkatan output, disiplin, dan akuntabilitas kerja. Sebagai instrumen manajemen kinerja yang vital, TPP mendorong ASN mencapai dan mempertahankan standar kinerja tinggi, menjamin produktivitas dan profesionalisme secara berkelanjutan.

SARAN

Kantor Satpol PP harus memperketat kriteria TPP agar tidak hanya terikat pada disiplin dasar (kehadiran), tetapi secara proporsional mengutamakan indikator inisiatif, pengembangan keterampilan, dan pencapaian target yang melampaui standar minimal (seperti yang ditunjukkan oleh skor tinggi ASN), guna memastikan TPP menjadi pendorong high-performance berkelanjutan. Mengingat tingginya motivasi dan inisiatif ASN, kantor perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir yang spesifik dan advanced. Ini harus mencakup pelatihan manajerial, kepemimpinan, atau teknis spesialisasi untuk mengoptimalkan potensi SDM berkinerja sangat tinggi yang sudah ada. Karena TPP terbukti efektif dan dianggap adil oleh pegawai, sistem penilaian dan alokasi TPP harus dipertahankan secara transparan dan konsisten. Hindari perubahan mendadak pada kriteria yang dapat menurunkan motivasi dan merusak kepercayaan pegawai terhadap sistem insentif yang telah berhasil menumbuhkan budaya kerja yang proaktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, S., Barlian, N. A., & Muttaqien, F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. *Journal of Organization and Business Management*, 1(4), 76-80.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mustapid. (2021). Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Berwawasan Keunggulan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.
- Putri, K. E. (2014). Pengaruh Penerapan Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3,

- Putri, F. V. A. (2021). *Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar Provinsi Jawa Timur (Tinjauan Aspek Disiplin)* (Doctoral dissertation, IPDN Jatinangor).
- Rohim, A., & Budhiasa, I. G. S. (2019). Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *Journal of Management Development*
- Rikusita, V. (2020). Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(20), 1-15