

## Urgensi Pemberian Tambahan Penghasilan terhadap Kepuasan dan Kinerja

Maman Sulaeman<sup>1</sup>, Erna Rusmiwati<sup>2</sup> Endang Syarif<sup>3</sup> Yayan Rudianto<sup>4</sup>  
Wahdan Budi Setiawan<sup>5</sup>

Email: [mansulaeman1274@gmail.com](mailto:mansulaeman1274@gmail.com)<sup>1</sup>, [ernarusmiwati@gmail.com](mailto:ernarusmiwati@gmail.com)<sup>2</sup>  
[endangsyarif35@gmail.com](mailto:endangsyarif35@gmail.com)<sup>3</sup>, [yayanrudianto6474@gmail.com](mailto:yayanrudianto6474@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[baleh1978@gmail.com](mailto:baleh1978@gmail.com)<sup>5</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Purbalingga, Indonesia<sup>1</sup>  
STIE Latifah Mubarakiyah, Tasikmalaya, Indonesia<sup>2,3,4,5</sup>

### **Abstract**

*Employee performance is always a problem for every organization. Private and government organizations are trying to improve the performance of their human resources. This study aims to analyze the urgency of providing additional income to satisfaction and performance. The research method is used quantitatively by collecting data through a questionnaire distributed to 354 ASNs in the Banjar city government. It was further analyzed using SEM PLS. The results of the study found that providing additional income for ASNs can improve satisfaction and performance. ASN becomes satisfied with the receipt of additional income so that it can improve its performance.*

**Keywords:** *Additional, Income, Satisfaction, Performance.*

### **Abstrak**

Kinerja pegawai selalu menjadi permasalahan bagi setiap organisasi. Organisasi baik swasta maupun pemerintah berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis urgensi pemberian tambahan penghasilan terhadap kepuasan dan kinerja. Metode penelitian yang digunakan secara kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 354 ASN di pemerintah kota Banjar. Selanjutnya dianalisis menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa pemberian tambahan penghasilan bagi ASN dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja. ASN menjadi puas dengan diterimanya tambahan penghasilan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

**Kata kunci:** *Tambahan, Penghasilan, Kepuasan, Kinerja.*

### **PENDAHULUAN**

Kualitas kinerja pegawai negeri sipil (PNS) menjadi perdebatan yang tidak pernah berakhir. Kinerja PNS dievaluasi menggunakan penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Menurut PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS disebutkan bahwa SKP disusun, disepakati, dan ditandatangani oleh PNS sebelum ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. SKP ditetapkan setiap awal tahun (Januari), dan penilaian dilakukan berdasarkan jumlah hasil pengukuran kinerja oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Menurut data

Badan Kepegawaian Negara (BKN), terdapat 3.995.634 PNS pada Desember 2022 (BKN, 2021). Banyaknya jumlah PNS saat ini tidak dapat menjamin kualitas kinerja PNS. Menurut Kemenpan-RB dalam Koran Sindo, "30%, atau sekitar 1,35 juta PNS, memiliki kinerja yang buruk" (Antoni, 2022).

Kota Banjar sebagai pemerintah daerah tingkat II hasil pemekaran dari Kabupaten Ciamis sejak tahun 2002 dituntut untuk membangun karakter dan kinerja ASN. Pemberdayaan ASN yang dilakukan pemerintah kota Banjar menghasilkan peningkatan kinerja pada tahun 2022 dengan kategori Cukup sehingga harus ditingkatkan menjadi baik bahkan sangat baik. Menurut Grahayudha (2019), salah satu cara untuk mempengaruhi kinerja adalah dengan memberikan insentif yang adil dan tepat. Penghasilan tambahan merupakan salah satu program yang ditetapkan pemerintah untuk mendorong PNS berprestasi semaksimal mungkin. Penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai untuk mendorong mereka mempunyai kinerja tinggi (Riyadi, 2017).

Penghasilan tambahan pegawai (TPP) adalah setiap pembayaran tambahan penghasilan/gaji yang sah yang merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Raharjo, 2019). TPP juga diatur dalam peraturan pemerintah tentang pemberian Penghasilan Tambahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 yang dibuat pada tanggal 13 Maret 1980, yang berbunyi: "Pemerintah memberikan penghasilan tambahan bagi PNS dan aparatur negara untuk meningkatkan mutu, prestasi kerja, dan untuk mencapai kemanfaatan yang maksimal, dipandang perlu memberikan tunjangan penghasilan (Ngurah et al., 2017).

Menurut penelitian (Ayu et al., 2020; Silalahi et al., 2018; Veny Rekusita, 2021), tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Cahyono, Bambang Tri, 2017; Hasibuan, 2018; Rivai, 2017), tambahan penghasilan pegawai adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai dengan imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Jika pelaksanaan TPP dilakukan dengan benar, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja keras. Menurut riset (Priyandi, 2020), tunjangan penghasilan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian (Robbins, 2017) yang menganalisis 300 hasil penelitian menemukan korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. (Robbins, 2017) menemukan hubungan antara kepuasan dengan kinerja dari individu ke tingkat organisasi. Temuannya menemukan bahwa organisasi dengan pegawai yang lebih puas lebih efektif dari pada organisasi yang memiliki pegawai kurang puas. Susanto et al., (2021) (Anwar & Mane, 2022; Ashari, 2019; Fitriany, 2021; Meriana, 2016; Naifah et al., 2022; Priyandi, 2020; Purbaseta et al., 2021; Raharjo, 2019; Saiful Akbar, Hermanto, Susanto, 2022; Silalahi et al., 2018; Sudaryo, 2018; Tristiadi, 2017; Wahyudi & Ruslan, 2019; Wulandari, 2019) melakukan penelitian tentang pemberian penghasilan tambahan, kepuasan, dan kinerja. Studi ini menganalisis implementasi kebijakan pemberian penghasilan tambahan bagi PNS. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh pemberian penghasilan tambahan terhadap kinerja (Akbar, 2022; Azhari et al., 2021; KPK, 2019; Maria, 2019; Mauli & Mukaram, 2021; Paparang et al., 2021; Rahman; Abdul, 2022; Susanto et al., 2021). Penelitian terdahulu hanya menganalisis

pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai sehingga masih ada gap untuk penulis isi dengan memasukkan variable kepuasan. Kepuasan penting di analisis karena jika pegawai tidak puas akan berdampak pada kinerjanya. Oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan untuk menganalisis dampak pemberian tambahan penghasilan terhadap kepuasan dan dampaknya pada kinerja pegawai.

### **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah pengaruh tambahan penghasilan terhadap kepuasan Pegawai Negeri Sipil di Kota Banjar?
2. Bagaimanakah pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Banjar?
3. Bagaimanakah pengaruh tambahan penghasilan terhadap kepuasan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Banjar?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penghasilan tambahan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia menjadi isu krusial dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas layanan publik. Kebijakan pemberian tambahan penghasilan kepada PNS telah diimplementasikan melalui beberapa mekanisme, seperti kenaikan gaji berkala, tunjangan kinerja, dan insentif khusus. Kenaikan gaji berkala didasarkan pada masa kerja dan kinerja PNS, bertujuan untuk memberikan penghargaan atas dedikasi dan kualitas kerja mereka. Selain itu, tunjangan kinerja diberikan sebagai insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Program insentif khusus juga diberikan untuk menarik PNS bekerja di daerah terpencil atau dalam pekerjaan risiko tinggi (Ngurah et al., 2017).

Tambahan penghasilan bagi PNS memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan motivasi pegawai. Berbagai studi menunjukkan adanya korelasi positif antara kenaikan penghasilan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas PNS. Salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah tingkat pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. PNS yang mencapai target dengan baik berhak mendapatkan tambahan penghasilan yang sesuai sebagai bentuk apresiasi atas dedikasinya. Selain itu, tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh PNS juga menjadi indikator penting. Jika pelayanan lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, hal ini dapat mencerminkan efektivitas kebijakan tambahan penghasilan dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Priyandi, 2020).

Kepuasan kerja adalah persepsi positif pegawai tentang kondisi kerja dan pengalaman mereka dalam organisasi. Secara khusus, pada konteks PNS, kepuasan kerja mencakup sejauh mana pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan untuk berkariyer, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan-kebijakan organisasi. Kepuasan kerja juga melibatkan tingkat kepuasan terhadap peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan adanya pengakuan atas kinerja kerja yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi pada PNS diharapkan dapat meningkatkan motivasi, retensi pegawai, dan kualitas layanan publik yang diberikan (Robbins, 2017).

Penggunaan survei untuk mengukur kepuasan kerja secara menyeluruh, termasuk pertanyaan tentang lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan

kariier, dan persepsi terhadap manajemen. Hubungan antara tingkat kehadiran dan absensi dengan kepuasan kerja dapat mencerminkan sejauh mana pegawai merasa termotivasi untuk datang ke kantor dan melaksanakan tugas dengan baik (Robbins, 2017).

Kinerja PNS adalah hasil dari penilaian efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja mencakup kemampuan pegawai untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan, menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi atau pelayanan publik (Robbins, 2017).

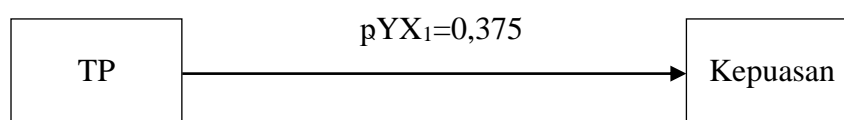
## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan teori, model, dan/atau hipotesis matematika yang berkaitan dengan peristiwa alam. Proses pengukuran merupakan komponen penting dari penelitian kuantitatif karena menetapkan hubungan penting antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan kuantitatif. Variabel penelitian ini meliputi variabel kinerja sebagai variabel terikat dan variabel bebas seperti variabel pendapatan tambahan dan kepuasan. Karena variabel-variabel ini masih pada tingkat konseptual teoretis, variabel operasional harus didefinisikan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kota Banjar, dan digunakan sampel acak sebanyak 300 orang. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan path analisis dengan alat statistic yang digunakan adalah SEM PLS. Validitas dan reliabilitas item pertanyaan telah diuji dengan hasil semua pertanyaan valid dan reliabel.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh tambahan penghasilan terhadap kepuasan

Untuk melihat pengaruh tambahan penghasilan terhadap kepuasan pegawai dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1**  
**Pengaruh TP terhadap Kepuasan**

Menurut analisis statistik, kompensasi dalam bentuk TPP yang diterima oleh ASN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugasnya yaitu 37,5%. Dapat dinyatakan bahwa apabila pemberian TPP meningkat, maka kepuasan kerja pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik akan meningkat, dan sebaliknya, apabila tingginya imbalan kerja seperti terpenuhinya kebutuhan pegawai berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Akbar, 2022; Fitriany, 2021) bahwa tambahan penghasilan pegawai dapat memberikan kepuasan pada pegawai tersebut. Kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, hal ini karena salah satu gejala kurangnya stabilitas organisasi, yang berujung pada pemogokan,

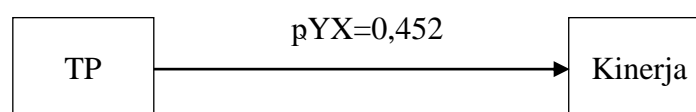
keangkuhan, akibat dari penurunan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin organisasi harus mempertimbangkan hubungan faktor-faktor ini untuk mendorong karyawan mencapai kepuasan kerja. Karyawan akan mencoba mengabdikan diri sepenuhnya pada tujuan dan sasaran organisasi jika mereka yakin kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi. Karyawan yang bekerja lebih baik ketika mereka tahu organisasi memungkinkan mereka untuk tumbuh dan memperluas kemampuan mereka sejauh mungkin. Karyawan akan puas sebagai anggota organisasi ketika mereka menyadari bahwa mereka tidak hanya anggota organisasi, tetapi juga memahami tujuan dan nilai-nilainya. Karyawan akan dapat memahami tujuan dan kebijaksanaan organisasi secara tidak langsung, yang akan memungkinkan mereka untuk melakukan dan bekerja sepenuhnya untuk kesuksesan organisasi (Silalahi et al., 2018); (Rahman; Abdul, 2022).

Rasa bangga memiliki perusahaan menunjukkan bahwa karyawan telah membentuk identitas organisasi. Salah satu karakteristik nilai organisasi yang tertanam dalam dirinya adalah identitas ini. Penanaman nilai-nilai ini hanya mungkin jika organisasi memiliki seperangkat nilai atau karakteristik yang dibentuk sesuai dengan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi, setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Setiap pemimpin organisasi membutuhkan dan selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut karena kepuasan kerja yang tinggi memotivasi individu untuk meningkatkan prestasi kerja, yang mendorong peningkatan produktivitas sebagai bentuk keberhasilan organisasi.

Menurut temuan penelitian, pemberian tambahan penghasilan berdampak langsung pada kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan kajian empiris oleh (Yalitoba & Satyagama, 2019), (Rahman; Abdul, 2022), dan (Susanto et al., 2021), bahwa penghargaan kinerja yang diberikan kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Berdasarkan indikator pengukuran kepuasan kerja karyawan Pemkot Banjar, penilaian secara keseluruhan memuaskan. Karyawan merespons positif indikator relationship dengan sejawat dan pimpinan, serta promosi. Kenaikan pangkat ke jabatan yang lebih tinggi merupakan tujuan yang diperjuangkan oleh seluruh PNS karena dianggap sebagai tambahan penghasilan karena berhasil menjalankan tugasnya dalam suatu pekerjaan atau jabatan. Kemajuan posisi hampir pasti akan menghasilkan peningkatan pendapatan dan manfaat. Promosi jabatan yang dilakukan secara objektif dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, lebih disiplin, dan lebih produktif.

## 2. Pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja

Pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja terlihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2**  
**Pengaruh TP terhadap Kinerja**

Hasil penelitian terlihat bahwa TP memberikan pengaruh sebesar 45,2% terhadap kinerja pegawai. Tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja pegawai. TP dapat memotivasi pegawai untuk terus memberikan yang terbaik atas pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai telah memenuhi atau melampaui harapan, yang dibuktikan dengan kinerja pegawai yang meningkat. Hal ini terlihat bahwa laporan yang dibuat pegawai tepat waktu dan tidak ada perbaikan. Kebijakan pemberian tambahan penghasilan yang meningkatkan gaji pegawai tampaknya membuat semangat pegawai meningkat sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Akbar, 2022) bahwa pemberian tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja pegawai sangat tinggi dalam hal pencapaian tujuan kerja, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

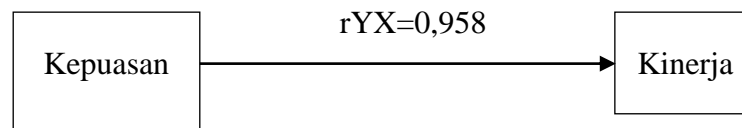
Penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian (Wulandari, 2019) dan (Tri Wijayati Wardoyo, 2015) menyimpulkan bahwa pemberian tambahan penghasilan kepada setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat. ASN Kota Banjar menilai indikator untuk mengukur tunjangan kinerja dalam penelitian ini di atas rata-rata, terutama yang terkait dengan pemberian tambahan penghasilan, yang mendapat nilai tinggi jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun harus dikerjakan diluar jam kerja mereka tetap semangat dalam menyelesaikan semua beban tugas.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa depan, khususnya di bidang kepegawaian, harus fokus pada mempersiapkan ASN agar lebih profesional sehingga memiliki keunggulan bersaing serta mengantisipasi perkembangan pesat dunia dalam berbagai aspek kehidupan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja yang tinggi. Kesadaran akan perlunya SDM yang berkualitas harus dibarengi dengan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut riset (Ayu et al., 2020), tambahan penghasilan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Kemudian, seperti yang disampaikan (Hasibuan, 2018) tambahan penghasilan pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Pay-for-performance* adalah konsep yang lebih modern dan progresif yang diharapkan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja PNS. Pemerintah memberikan tambahan penghasilan kepada karyawan (TPP) untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih semangat sehingga menghasilkan kinerja baik. TP ini dapat merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Hasilnya, TP bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga kualitas pelayanan masyarakat terjaga (Wulandari, 2019). Menurut (Tristiadi, 2017), tambahan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja terlihat pada gambar di bawah ini:

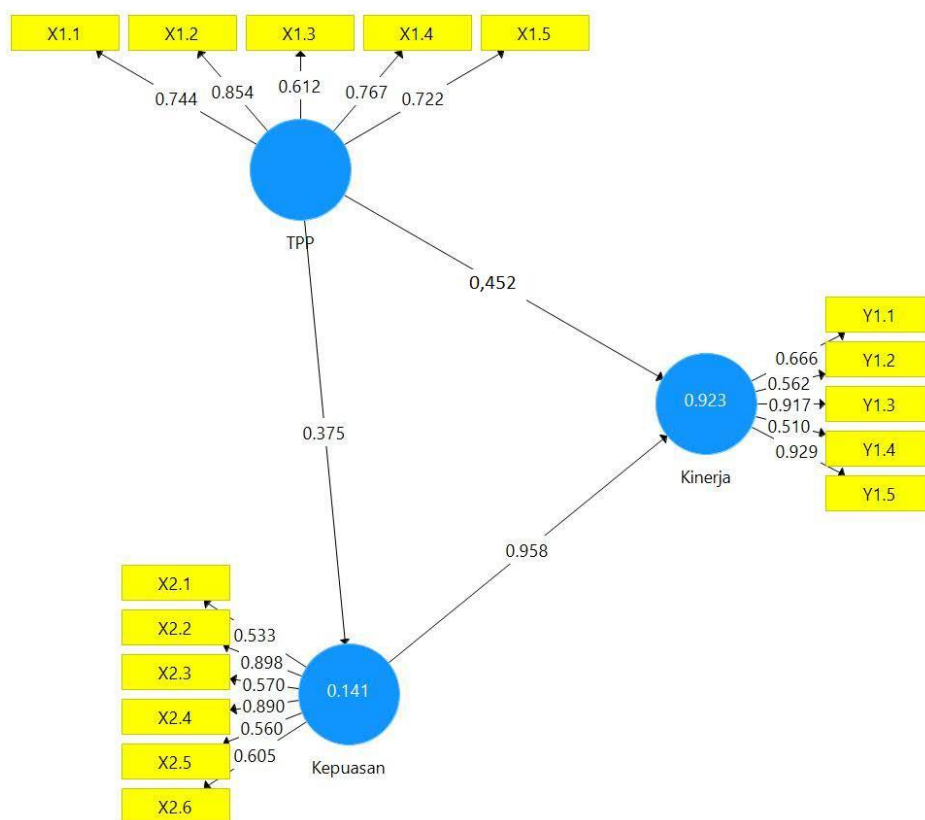


**Gambar 3**  
**Pengaruh TP terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan terhadap kinerja sangat kuat dengan koefisien 0,958. Temuan tersebut mengungkapkan bahwa kinerja PNS dipengaruhi oleh tingkat kepuasan mereka. Semakin puas karyawan, semakin baik kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan (Siagian, 2017) bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun hubungan sebab akibat sulit untuk dibangun, kepuasan kerja tidak selalu menjadi motivator yang kuat untuk pencapaian. Hal ini didukung oleh temuan empiris (Fitriany, 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memberikan perasaan senang dan bahagia saat melakukan pekerjaan; Selain itu, menjaga kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja keras dan pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih produktif, lebih terlibat, dan lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri daripada mereka yang tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana seseorang menikmati dan menikmati bekerja. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaan, sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Kinerja karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja akan meningkat dengan kepuasan kerja yang tinggi (Roseno et al., 2018). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Adha et al., (2019), Saputra et al., (2016), serta Zahara dan Hidayat (2017), yang menyimpulkan bahwa jika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka akan berkinerja lebih baik. Menurut indikator pengukuran kepuasan kerja terkait hubungan dengan kolega dan atasan, rata-rata karyawan puas; Hubungan yang terjalin dengan baik antara sesama kolega dan pemimpin membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja.

#### 4. Pengaruh TPP terhadap kepuasan dan dampaknya pada kinerja pegawai



Menurut temuan studi tersebut, tambahan penghasilan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Temuan penelitian ini didukung oleh temuan studi empiris yang dilakukan oleh (I. gusti A. S. P. Wati et al., 2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan temuan (Shyreen A et al., 2022) yang menemukan bahwa insentif kinerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja turut meningkatkan kinerja pegawai sebagai dampak dari pemberian tambahan penghasilan. Karyawan lebih bahagia ketika mereka memiliki lebih banyak uang, dan kinerja mereka meningkat sebagai hasilnya.

Peningkatan kinerja pegawai bukan hanya pilihan, melainkan sudah suatu kewajiban bagaimana agar kinerja dan kualitas pelayanan publik terus meningkat. PNS yang berkinerja baik dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi instansi niscaya akan berharap untuk diakui dengan penghargaan yang sepadan dengan usaha mereka. Akibatnya, instansi pemerintah harus memberikan banyak kesempatan bagi karyawan untuk termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Pemberian tunjangan penghasilan akan memperkuat perilaku kerja sesuai dengan hasil kerja serta tujuan dan sasaran organisasi (Fitriyawati, 2022; Rachmawaty & Pandoyo, 2020; I. D. Wati & Sutanto, 2015). Jadi, secara umum, pemberian tambahan penghasilan bagi PNS bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi, kepuasan pegawai, dan kualitas pelayanan publik



## **SIMPULAN**

Menurut temuan penelitian, pemberian tambahan penghasilan berdampak pada peningkatan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung pemberian tambahan penghasilan berpengaruh melalui variabel kepuasan kerja. Diberikannya tambahan penghasilan dapat memberikan kepuasan kepada pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparatur sipil negara bukan lagi menjadi pilihan tetapi suatu keharusan agar kinerja dan kualitas pelayanan terus meningkat, begitu juga dengan Pemerintah Kota Banjar yang selalu berupaya memastikan bahwa pegawai puas dan mencapai sasaran kinerjanya. Selain itu, pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja ASN. Penelitian ini memberikan implikasi positif bagi pemerintah kota Banjar untuk terus memberikan kepuasan kepada ASN nya melalui pemberian tambahan penghasilan. TP hendaknya diberikan secara kontinyu berdasarkan kinerja ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2022). Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan. 5(3), 574–585.
- Anwar, A., & Mane, A. (2022). Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Luwu Timur. 4(2), 110–121.
- Ashari, E. T. (2019). Menggagas Pemberian Tunjangan Pns. B1, 5(1), 1–10.
- Ayu, R. P., Ap, S., Herlina, V., Ip, S., Khairi, A., Sos, S., & Ap, M. (2020). Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (Jan Maha, 2(11), 13–31.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance. Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 23(2), 187–193.
- Cahyono, Bambang Tri. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Badan Penerbit Ipwi.
- Fitriany, S. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri. Jppm: Journal Of Public Policy And Management., 3 (1), 84–92.
- Fitriyawati, A. (2022). Peran Mediasi Job Satisfaction Pada Pengaruh Tunjangan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Implementasi Manajemen & Kewirausahaan, 2(2), 38–57. <https://doi.org/10.38156/Imka.V2i2.124>
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Kpk. (2019). Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah. 1–6. [www.kpk.go.id](http://www.kpk.go.id)
- Maria, D. S. (2019). Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Asn Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. Profil Kesehatan Kabupaten Simeulue, 53(9), 40.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V2i2.71>
- Meriana, M. (2016). Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan , Penelitian Dan Pembangunan Daerah. Jurnal Katalogis, 4(8), 85–93.
- Naifah, M., Pakihi, M., Setiawati, B., Parawu, H. E., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Journal.Unismuh.Ac.Id, 3(1), 204–215.

- Ngurah, G., Semara, S., Hukum, F., Udayana, U., Agung, A., Sukranatha, K., Hukum, F., & Udayana, U. (2017). Tinjauan Yuridis Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Provinsi Bali Berdasarkan Peraturan Gubernur Bali No. 58 Tahun 2017. 58, 1–16.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Priyandi, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Vvariabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Tesis Universitas Sumatra Utara Medan.
- Purbaseta, E., Alexandri, M. B., & Halimah, M. (2021). Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. *Responsive*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.24198/Responsive.V4i1.34761>
- Rachmawaty, W., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. *Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(1), 1–10.
- Raharjo, U. P. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Padeglang. Tpm, Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka.
- Rahman; Abdul. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. *Manajemen, Jurnal Sinar*, 09(November), 409–414.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Riyadi, S. (2017). *Akuntansi Manajemen*. Zifatama, Sidoarjo.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi, Jilid I Dan Ii, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Roseno, M. T., Kadir, S. A., Hanafi, A., & Zunaidah. (2018). Effects Of Individual Characteristics And Compensation On Doctors' Satisfaction Of Private Hospitalin Palembang, Indonesia. *Eurasian Journal Of Social Sciences*, 6(3), 9–17. <https://doi.org/10.15604/Ejss.2018.06.03.002>
- Saiful Akbar, Hermanto, Susanto, A. (2022). Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan. 5(3), 574–585.
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.
- Siagian, P. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Silalahi, A. D., Muslim, U., & Al, N. (2018). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Dapat Dilakukan Dengan Cara Menciptakan Disiplin Kerja , Karena Disiplin Kerja Yang Dikelola Dengan Baik Akan Menghasilkan Kepatuhan Pegawai Terhadap Berbagai Peraturan Organisasi Yang Bertujuan M. 213–224.
- Sudaryo, Y. A. A. Dan N. A. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: Andi.
- Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2021). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(1), 43–52. <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>
- Tri Wijayati Wardoyo, D. (2015). The Influence Of The Discipline And Compensation Against Work Productivity (Study On The Security Services Company, Pt Garuda Milky Artha Surabaya). *International Journal Of Business And Management*, 11(1), 64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p64>
- Tristiadi, S. (2017). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau, Jakarta, Tesis, Universitas Terbuka.
- Veny Rekusita. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu ). *Unisma*, 7(2). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Wahyudi, K., & Ruslan, M. (2019). Kepuasan Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn).
- Wati, I. D., & Sutanto, E. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Tunjangan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Motivasi Kerja Karyawan. *Agora* , Vol. 3(No. 1), 368–373. <https://media.neliti.com/media/publications/36347-id-pengaruh-kepuasan-tunjangan-kerja-dan-lingkungan-kerja-pada-motivasi-kerja-karya.pdf>
- Wati, I. Gusti A. S. P., Wulandari, N. L. A. A., & Suputra, G. A. (2021). Peran Kepuasan Memediasi Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. *Widya Amrita*, 1(2), 630–642. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1351%0ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1351/817>
- Wulandari, D. (2019). Respon Aparatur Sipil Negara (Asn) Mengenai Kebijakan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Pegawai (Studi Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkulu Tengah). *Jurnal Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu Bengkulu*.
- Yalitoba, A., & Satyagama, U. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal Of Social Welfare*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>