

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 GrandTeori

Berbagai teori telah dikembangkan untuk memahami peran dan dampak tunjangan pegawai dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa teori utama yang relevan.

2.1.1 Teori Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Budiyanto&Mochklas, 2020) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (*strategic planning*) organisasi bersangkutan.

Kemudian (Budiasa, 2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut pendapat dari (Asmike& Sari, 2022) kinerja adalah hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan

oleh seseorang atau lebih dalam suatu organisasi pada suatu rentang periode yang diberikan sesuai dengan pengetahuan dan dipertimbangkan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Sehingga berdasarkan uraian beberapa pendapat sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Kinerja selalu mengarah kepada tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dinyatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan dapat terwujud dengan baik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh (Pasolong, 2019) menguraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Merupakan suatu keahlian dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

2. Kemauan

Merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Energi

Merupakan sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi

Merupakan penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

5. Kompensasi

Merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

6. Kejelasan tujuan

Merupakan tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

7. Keamanan

Merupakan kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan diatas, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dengan adanya kompensasi berupa insentif dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara.

2.1.3 Indikator kinerja

Menurut (Budiasa, 2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki lima indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Lam'ah Nasution, 2020) kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.

2. Pengetahuan

Menurut (Supriadi, 2022) pengetahuan adalah wawasan yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja sehingga pekerja itu akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah organisasi dan berdampak bagi kepentingan pekerja serta menempati kerja di organisasi maupun untuk kepentingan organisasi itu sendiri..

3. Kemandirian

Menurut (Komang dkk., 2020) kemandirian merupakan suatu kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri dan tidak tergantung kepada orang lain.

4. Inisiatif

Menurut (Subitmele, 2023) inisiatif adalah kemampuan yang bisa dipandang sebagai tindakan awal, untuk mengatasi masalah atau mengambil langkah-langkah dalam memulai pekerjaan.

5. Keandalan

Menurut (Mastuti, 2023) keandalan merupakan kemampuan dari pegawai untuk memberikan hasil pekerjaan yang telah dijanjikan secara akurat, dapat dipercaya dan diandalkan.

2.2 Teori Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di luar gaji pokok. Tambahan Penghasilan Pegawai bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Peraturan BPK (2023), Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Tambahan Penghasilan Pegawai bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Tambahan penghasilan pegawai adalah insentif finansial tambahan yang diberikan kepada pegawai di luar gaji pokok mereka. Tambahan penghasilan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Noe dkk. (2019)

Menurut (Syamsi dkk., 2022) Tambahan Penghasilan Pegawai adalah pendapatan ekstra diluar gaji yang telah di tentukan sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Selanjutnya menurut (Hartanto,

2022), Tambahan Penghasilan Pegawai adalah kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara sebagai reward atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti beban kerja, tanggung jawab, risiko pekerjaan, dan prestasi kerja. Tambahan Penghasilan Pegawai diharapkan dapat mendorong motivasi dan produktivitas Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Tambahan penghasilan pegawai diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap besaran dan keadilan tambahan penghasilan yang mereka terima, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan motivasi mereka (Aguinis, 2019).

Menurut Sedarmayanti dalam (Susanto dkk., 2021), TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara dengan mempertimbangkan kinerja, kompetensi, dan disiplin kerja. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan bagian dari sistem remunerasi yang bertujuan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera. Tambahan Penghasilan Pegawai juga diharapkan dapat mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dalam birokrasi pemerintahan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara di luar gaji pokok dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, kompetensi, dan disiplin kerja. Tambahan Penghasilan Pegawai bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Tambahan Penghasilan Pegawai juga

diharapkan dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berkinerja tinggi, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.2.1 Dasar Hukum Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di luar gaji pokok. TPP diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pemberian TPP kepada Aparatur Sipil Negara harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut ini adalah dasar hukum pemberian TPP:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang hak dan kewajiban ASN, termasuk hak untuk menerima gaji dan tunjangan. Pasal 79 ayat (1) menyebutkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada ASN sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaannya. Selain itu, Pasal 80 ayat (1) menyebutkan bahwa selain gaji, ASN juga berhak menerima tunjangan dan fasilitas.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mengatur tentang sumber-sumber pendapatan daerah, termasuk pendapatan dari TPP. Pasal 39 ayat (1) menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada ASN dengan

memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Selain itu, Pasal 39 ayat (2) menyebutkan bahwa pemberian TPP kepada ASN ditetapkan dengan peraturan kepala daerah.

3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah mengatur tentang pengelolaan keuangan daerah, termasuk pengalokasian anggaran untuk TPP. Pasal 39 ayat (1) menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada ASN berdasarkan pertimbangan objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri mengatur tentang pedoman pemberian tunjangan kinerja kepada ASN. Pasal 3 ayat (1) menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada ASN yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu, Pasal 3 ayat (2) menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan berdasarkan pencapaian kinerja ASN.

5. Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah tentang Tambahan Penghasilan Pegawai

Pemberian TPP kepada ASN juga harus diatur dalam peraturan daerah atau peraturan kepala daerah. Peraturan tersebut mengatur tentang kriteria, besaran, dan mekanisme pemberian TPP kepada ASN. Peraturan daerah atau peraturan kepala daerah tentang TPP harus mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah dan prinsip-prinsip objektif, transparan, dan akuntabel.

2.2.2 Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di luar gaji pokok. TPP diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memberikan dampak peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berikut ini adalah beberapa tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, antara lain:

1. Meningkatkan kesejahteraan ASN.

Tujuan utama pemberian TPP adalah untuk meningkatkan kesejahteraan ASN. Gaji pokok yang diterima oleh ASN seringkali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, terutama bagi ASN yang tinggal di kota-kota besar dengan biaya hidup yang tinggi. Dengan adanya TPP, diharapkan ASN dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara lebih baik dan fokus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Mulyadi, 2020).

2. Meningkatkan motivasi kerja ASN.

TPP juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja ASN. Dengan adanya tambahan penghasilan, ASN diharapkan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. TPP dapat menjadi insentif bagi ASN untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerjanya (Hartanto, 2022)

3. Meningkatkan kinerja ASN.

Pemberian TPP juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN. ASN yang mendapatkan TPP diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. TPP dapat menjadi stimulus bagi ASN untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya dalam bekerja (Wibowo, 2024).

4. Mewujudkan sistem remunerasi yang adil dan kompetitif.

TPP merupakan bagian dari sistem remunerasi yang bertujuan untuk mewujudkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif bagi ASN. Dengan adanya TPP, diharapkan dapat tercipta keseimbangan antara kontribusi ASN dengan imbalan yang diterimanya. TPP juga diharapkan dapat menarik minat talenta-talenta terbaik untuk menjadi ASN dan mempertahankan ASN yang berkualitas (Wibowo, 2024).

2.2.3 Jenis-Jenis Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di luar gaji pokok. TPP diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja

ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut (Peraturan BPK, 2023) Terdapat beberapa jenis TPP yang dapat diberikan kepada ASN, antara lain:

1. TPP berdasarkan beban kerja

TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada ASN yang memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan ASN lainnya. Beban kerja diukur berdasarkan jumlah, kualitas, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. TPP berdasarkan beban kerja diberikan sebagai kompensasi atas waktu dan tenaga yang lebih banyak dicurahkan oleh ASN dalam bekerja.

2. TPP berdasarkan prestasi kerja

TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja diukur berdasarkan pencapaian target kinerja, inovasi, dan pelayanan yang diberikan oleh ASN. TPP berdasarkan prestasi kerja diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang luar biasa dan mendorong ASN untuk terus meningkatkan prestasinya.

3. TPP berdasarkan kondisi kerja

TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada ASN yang bekerja di lingkungan kerja yang sulit, berbahaya, atau memiliki risiko tinggi. Kondisi kerja yang dimaksud antara lain bekerja di daerah terpencil, rawan bencana, atau memiliki ancaman keamanan. TPP berdasarkan kondisi kerja diberikan sebagai kompensasi atas risiko dan tantangan yang dihadapi oleh ASN dalam bekerja.

4. TPP berdasarkan kelangkaan profesi

TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada ASN yang memiliki keahlian atau keterampilan khusus yang langka dan dibutuhkan oleh organisasi. Kelangkaan profesi ditentukan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi dan ketersediaan sumber daya manusia. TPP berdasarkan kelangkaan profesi diberikan sebagai insentif untuk menarik dan mempertahankan ASN dengan keahlian atau keterampilan khusus.

5. TPP berdasarkan tempat bertugas

TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada ASN yang bekerja di daerah dengan biaya hidup yang tinggi atau jauh dari pusat pemerintahan. TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan sebagai kompensasi atas biaya hidup yang lebih tinggi dan tantangan yang dihadapi oleh ASN dalam bekerja di daerah tersebut.

6. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya

TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada ASN dengan mempertimbangkan faktor-faktor khusus yang tidak termasuk dalam jenis TPP lainnya. Faktor-faktor tersebut antara lain kinerja organisasi, efisiensi anggaran, atau kebijakan pemerintah daerah. TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan secara selektif dan mempertimbangkan prinsip keadilan dan proporsionalitas (Mahmudi, 2021).

2.2.4 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di luar gaji pokok. TPP

diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk mengukur pengaruh pemberian TPP, indikator yang jelas dan terukur. Menurut (Syamsi dkk., 2022) Indikator yang dapat mengukur TPP antara lain:

a. Beban kerja.

Menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

b. Prestasi kerja.

Menurut (Dharma, 2018) prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

c. Kondisi kerja.

Menurut (Septian, 2020) kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

d. Kompetensi

Menurut (Rachmaniza, 2020) kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

e. Disiplin kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2020) disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mejadi informasi dalam penelitian yang akan dilakukan ini. Tabel berikut ini memaparkan beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan sebelumnya, sehingga jelas bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Sari & Widodo, 2020) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja ASN di Kementerian Keuangan Republik Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Pegawai yang menerima tambahan penghasilan cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja	Variabel yang digunakan sama yaitu TPP dan Kinerja ASN	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian
2	(Pratama & Sutanto, 2021) Analisis Dampak Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja ASN di Pemerintah Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Namun, dampak tersebut tidak signifikan jika tidak didukung oleh sistem	Variabel yang digunakan sama yaitu TPP dan Kinerja ASN	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian

No	Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		penilaian kinerja yang objektif dan transparan.		
3	(Suryani & Hidayat, 2022) Efektivitas Pemberian Insentif Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas ASN di Sektor Pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif kinerja dapat meningkatkan produktivitas ASN di sektor pendidikan jika diimplementasikan dengan baik. Namun, terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan anggaran, sistem penilaian kinerja yang kurang objektif, dan kurangnya sosialisasi program insentif kinerja kepada pegawai.	Variabel yang digunakan sama yaitu TPP dan Kinerja ASN	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan metode yang digunakan
4	(Wijaya & Sulistiyani, 2023) Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja ASN di Sektor Kesehatan Pemerintah Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian remunerasi (sistem penggajian yang mengaitkan gaji dengan kinerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di sektor kesehatan pemerintah daerah.	Variabel yang digunakan sama yaitu TPP dan Kinerja ASN	Lokasi penelitian yang berbeda
5	(Santoso & Pratiwi, 2024) Evaluasi Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja bagi ASN di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja bagi ASN di Kementerian Perdagangan cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, terdapat beberapa kendala seperti ketidaksesuaian antara besaran tunjangan dengan beban kerja, kurangnya sosialisasi program tunjangan kinerja, dan sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya objektif.	Variabel yang digunakan sama yaitu TPP dan Kinerja ASN	Lokasi penelitian berbeda dan menggunakan mic methode dalam metodologi penelitiannya
6	(Hakim, 2012) Pengaruh Pembinaan Pegawai Dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara pembinaan pegawai terhadap kinerja	Variabel yang digunakan sama	Lokasi penelitian berbeda dan variabel bebas

No	Peneliti, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan Dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan	pegawai. Hal ini berarti semakin efektif pembinaan pegawai semakin tinggi kinerjanya dan juga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin yang di terapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai.	yaitu Kinerja Pegawai	yang digunakan juga berbeda yaitu pembinaan pegawai dan disiplin kerja.
7	(Sanusi & Wati, 2017) Model Reward, Punishment, Employee Engagement dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Keuangan (Kasus PT. Diva Cash And Credit Bandar Lampung)	Hasil analisis menggambarkan reward, punishment, dan employee engagement berkorelasi dengan baik. Hasil analisis penelitian secara simultan reward, punishment, dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial reward, dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Diva Cash and Credit terlebih dahulu memperbaiki reward, punishment, dan employee engagement sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan	Variabel yang digunakan sama yaitu Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian berbeda dan variabel bebas yang digunakan juga berbeda yaitu Model reward, punishment dan employee engagement
8	(Mustika dkk., 2023) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Variabel yang digunakan sama yaitu Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian berbeda dan variabel bebas yang digunakan juga berbeda yaitu kompensasi dan kompetensi

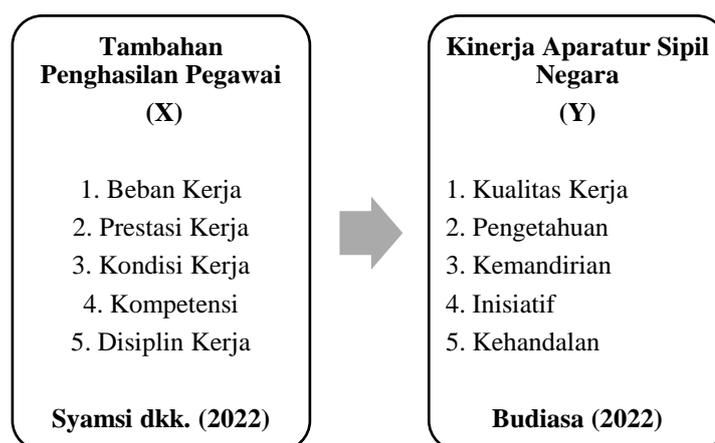
2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan, salah satunya adalah pemberian tambahan penghasilan pegawai. Tambahan penghasilan ini diharapkan dapat menjadi insentif bagi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan berkinerja tinggi. Namun, pengaruh pemberian tambahan penghasilan dalam meningkatkan kinerja ASN masih menjadi perdebatan dan perlu diteliti lebih lanjut.

Teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri Maslow dalam (Robbins & Judge, 2023). Kompensasi finansial, termasuk tambahan penghasilan, dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Teori dua faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa kompensasi yang memadai merupakan salah satu faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan pegawai Herzberg dalam (Robbins & Judge, 2023). Ketika pegawai merasa puas dengan kompensasi yang diterima, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai memiliki motivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi, mencakup kepuasan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan karier (Luthans, 2021)

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja ASN dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhinya. Dengan memahami pengaruh kebijakan pemberian tambahan penghasilan, pemerintah dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja ASN, baik melalui penyempurnaan kebijakan kompensasi maupun melalui upaya lain yang relevan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang berisi prediksi mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Hipotesis tidak bersifat final, melainkan harus diuji kebenarannya melalui proses penelitian yang sistematis dan objektif. Pengujian hipotesis akan dilakukan

melalui analisis statistik yang relevan dan dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Hasil pengujian hipotesis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

H1: Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai menjadi salah satu strategi yang banyak diterapkan. Tambahan penghasilan, seperti tunjangan, bonus, atau insentif, diharapkan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun, sejauh mana pengaruh pemberian tambahan penghasilan dalam mempengaruhi kinerja pegawai masih menjadi perdebatan yang menarik untuk dikaji.

Menurut (Sari & Widodo, 2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pegawai yang menerima tambahan penghasilan cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan. Pemberian tunjangan seperti kinerja, prestasi, cuti melahirkan, fleksibilitas jam kerja, dan tunjangan keluarga memainkan peran kunci dalam membantu karyawan mencapai kualitas kinerja unggul. Studi oleh (Lee, 2021) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja dan mengurangi stres.

Namun menurut (Pratama & Sutanto, 2021) pengaruh tersebut tidak signifikan jika tidak didukung oleh sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan.

Hal ini bisa menjadi faktor lain yang akan mempengaruhi penilaian kinerja seorang pegawai selain dari pemberian tunjangan pegawai. Di lain sisi (Suryani & Hidayat, 2022) menemukan fakta ada kendala seperti keterbatasan anggaran, sistem penilaian kinerja yang kurang objektif, dan kurangnya sosialisasi program insentif kinerja kepada pegawai bisa memicu menurunnya kinerja seorang pegawai. Hal ini dikarenakan tidak transparan dan kurang objektif dalam penentuan tunjangan seorang pegawai yang akan berdampak secara tidak langsung atas kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Santoso & Pratiwi, 2024) yang menjadi pengaruh langsung seperti ketidaksesuaian antara besaran tunjangan dengan beban kerja.

Selanjutnya berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung.
- H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung.