

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP
PENINGKATAN DISIPLIN DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(STUDI KASUS PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
MALANG)**

SKRIPSI

**DI AJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:

**ILA NUR JANAHA
(21612011050)**

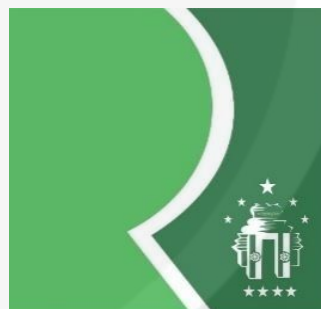
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP
PENINGKATAN DISIPLIN DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(STUDI KASUS PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
MALANG)**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

**ILA NUR JANAHA
(21612011050)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN DAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MALANG)

Disusun oleh : ILA NUR JANAH
NIM : 21612011050
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 08 juli 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc

NIDN.0715069004

Pembimbing,

R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M.

NIDN.0721087601

UNIVERSITAS ISLAM

RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojoseno 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp. (0341) 393059 – Kode POS. 65183 Email: fob@uniramalang.ac.id Website: <http://www.fob.uniramalang.ac.id>

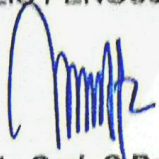
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI Manajemen FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

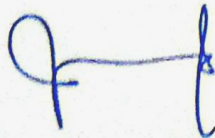
NAMA : Ila Nur Janah
NIM : 21612011050
HARI : Rabu
TANGGAL : 23 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Disiplin Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang) KABUPATEN MALANG)

DINYATAKAN LULUS

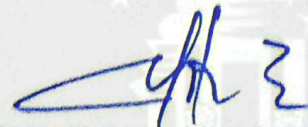
MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Erna Resmlatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



R.M. Mahrus Alle, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2)) yang berbunyi Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelanya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 02 Juni 2025

Yang menyatakan,



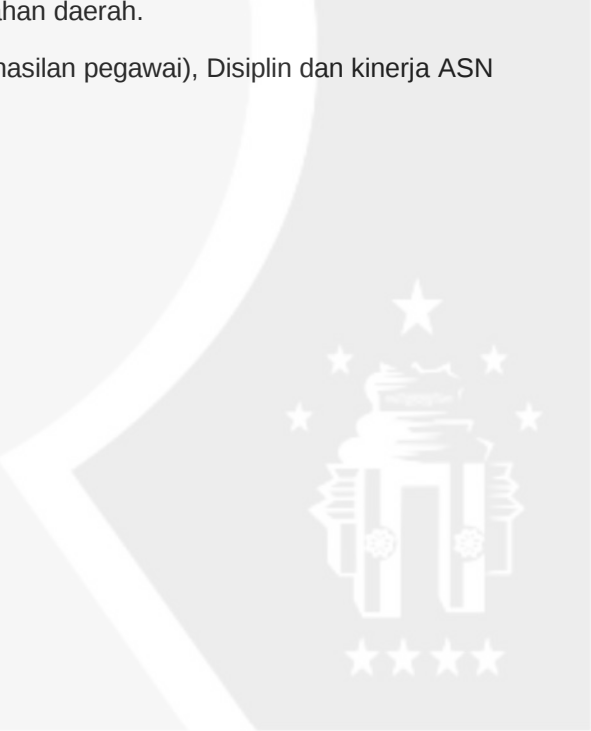
ILA NUR JANAH

ABSTRAK

ILA NUR JANAHA. 2025. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Disiplin Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang)". Kripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap peningkatan disiplin dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang. TPP merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 93 ASN. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh TPP terhadap dua variabel dependen, yaitu disiplin kerja dan kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja maupun kinerja ASN. Hal ini membuktikan bahwa pemberian TPP dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja ASN di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci: TPP (tambahan Penghasilan pegawai), Disiplin dan kinerja ASN



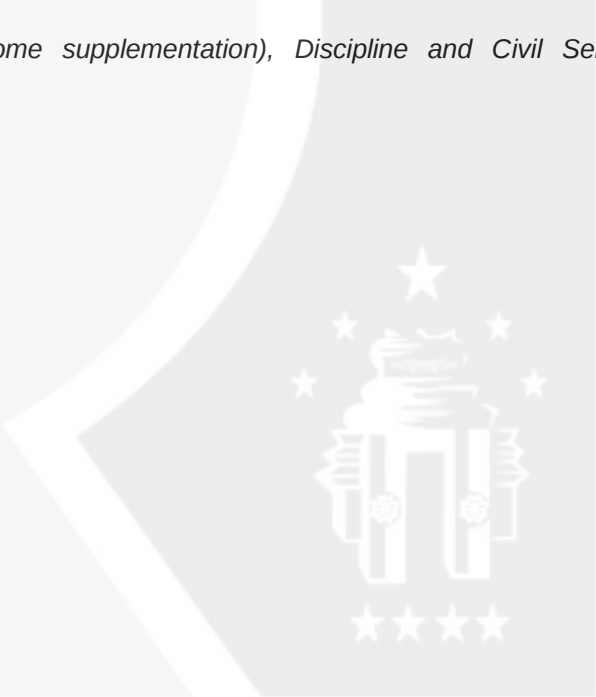
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

ILA NUR JANAH. 2025. *The Effect of Additional Employee Income (Tpp) on Improving Discipline and Performance of State Civil Apparatus (Case Study at the Environmental Service of Malang Regency)*". Thesis. Management Study Program. Faculty of Economics and Business. Raden Rahmat Islamic University of Malang

This study aims to determine the effect of Employee Income Supplement (TPP) on improving the discipline and performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Malang Regency Environmental Service. TPP is a form of financial compensation provided by the local government to improve work performance and discipline. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research sample was taken using a purposive sampling technique with a total of 93 ASN respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used simple linear regression to test the effect of TPP on two dependent variables, namely work discipline and ASN performance. The results of the study indicate that TPP has a positive and significant effect on improving work discipline and ASN performance. This proves that providing TPP can be a strategic instrument in increasing the effectiveness and productivity of ASN work in the local government environment.

Keywords: *TPP (employee income supplementation), Discipline and Civil Servant Performance*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Tulisan ini Saya persembahkan untuk diri Saya sendiri. Terima kasih karena sudah berusaha sejauh ini
serta tidak menyerah dan berhenti.*

*Terima kasih juga untuk seluruh keluarga yang selalu sabar dalam memberi dukungan maupun do'a
kepada Saya. Serta sahabat-sahabat yang menjadi bagian dari support system terbaik yang
mendampingi Saya dari awal hingga akhir.*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ini dengan judul **“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi kasus Pada dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang)”** dengan lancar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian laporan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, semangat, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Bapak, Ibu serta semua keluarga saya yang telah memberikan dukungan baik secara langsung ataupun tidak langsung.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya kepada penulis sehingga penulis bisa termotivasi untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai seorang mahasiswa.
3. Bapak Dr. Yusuf Aswar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh terhadap penulisan proposal skripsi ini.
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
5. Bapak R. M Mahrus Alie, S. Sos., M.M sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan motivasinya selama perkuliahan.

7. Rekan - rekan penulis Pada Dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan Skripsi ini.
8. Terimakasih seluruh teman seperjuangan Prodi Manajemen Angkatan 2021 yang tidak hentinya memberikan suport.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu nama dan jabatannya tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terbatas, berkat do'a dan dukungannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak atas dukungan, do'a dan bantuannya yang belum sempat kami cantumkan nama dalam laporan skripsi ini.

Malang, 11 Febuari 2025

ILA NUR JANAH



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRACT.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Empiris.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	14
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.4 Kerangka Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
3.3 Variable penelitian dan pengukurannya.....	36
3.4. Populasi dan Sempel.....	40
3.5 Sumber Data.....	42
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7 Teknik Analisi Data.....	45
BAB IV.....	51
4.1.Hasil Penelitian.....	51
4.4.Pembahasan.....	75
BAB V.....	80
5.1. KESIMPULAN.....	80
5.2. SARAN.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN-LAMPRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Table 1 Penelitian Terdahulu	12
Table 2. Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	38
Table 3 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	39
Table 4. Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	39
Table 5. Skala Likert untuk Instrument Penelitian	44
Table 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Table 7. karakter Responden Berdasarkan Usia.....	53
Table 8. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja	54
Table 9 TPP (tambahan Penghasilan pegawai)	56
Table 10. Peningkatan Disiplin.....	57
Table 11. Kinerja	59
Table 12 Hasil Uji Data Analisa Deskriptif.....	60
Table 13 Uji Validitas	62
Table 14. Uji Reliabilitas pada variable TPP (X1), Peningkatan Disiplin (Y1), dan Kinerja ASN (Y2)	64
Table 15. Uji Normalitas	65
Table 16. hasil Uji Heteroskedastisitas variable Disiplin ke TPP	68
Table 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas variabel Kinerja Ke TPP	68
Table 18 uji regresi Linier berganda TPP terhadap kinerja	70
Table 19 Uji regresi linier berganda TPP terhadap Kinerja	71
Table 20 uji Hipotesis secara parsial Variabel TPP terhadap disiplin Kinerja	73
Table 21 Uji Hipotesis secara parsial Variabel TPP terhadap Kinerja.....	73
Table 22 Uji determinasi (R ²) Variabel kinerja	74
Table 23. Uji determinasi (R ²) Variabel kinerja	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar.1 Model Hipotesis Penelitian	34
---	----



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aktifitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah instansi Siagian (2023). Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian keputusan yang berhubungan dengan kepegawaian yang mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Manajemen Sumber daya manusia merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif agar dapat mencapai tujuan.

Dalam penelitian Puteri (2023) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sebuah kantor atau instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan agar mampu mencapai hasil kerja yang maksimal Thahir (2024).

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Munculnya berbagai perubahan dalam manajemen seiring dengan perubahan organisasi merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar

terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi

Dalam hal ini, hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. Dalam konteks instansi, kinerja yang baik diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan instansi dalam mewujudkan pemberdayaan birokrasi dengan baik. Pemberdayaan birokrasi disini lebih difokuskan kepada pemberdayaan aparatur pemerintah, dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berfungsi sebagai pengawas, pengendali, perencana, dan pelaksana.

Disamping itu para ASN dituntut harus menunjukkan perilaku, kemampuan, dan tingkat keutuhan yang membuatnya layak untuk dijadikan teladan, terutama ketika menjalankan tugasnya sebagai aparatur pemerintah, yang meliputi perlindungan, pembangunan, pengaturan, pelayanan, dan pemberdayaan Nanuru et al (2021). Dalam rangka memberikan pelayanan publik di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, instansi pemerintah harus dapat menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik, atau yang dikenal dengan istilah pemerintahan yang amanah.

Masyarakat akan lebih percaya pada kemampuan pemerintah untuk memenuhi tanggung jawabnya ketika semua kelompok instansi mampu melakukannya secara efektif, yang akan meningkatkan legitimasi pemerintah karena karyawan yang produktif akan menghasilkan kinerja organisasi yang optimal, maka kinerja karyawan yang sangat baik akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Rafik (2016) Pada hakikatnya ASN dihadapkan kepada disiplin kerja, motivasi kerja dan capaian kinerja. Hal tersebut dianggap mutlak untuk dimiliki setiap ASN dalam rangka pembangunan daerah.

Utomo (2021) memaparkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis

serta ada sanksi bagi pelanggarnya. Disiplin kerja adalah elemen penting dalam tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Disiplin kerja dapat meningkatkan ketaatan seorang pegawai terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi/tempat kerja, pegawai, dan masyarakat

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. ASN sebagai subjek utama dalam roda pemerintahan diharapkan memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan setiap urusan negara, sehingga rendahnya tingkat disiplin di kalangan pegawai negeri sipil dapat diperbaiki.

Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa masih ASN yang memiliki disiplin dan kinerja yang belum memadai, seperti tingkat alpa yang tinggi, produktivitas rendah, dan kurangnya kesadaran dalam bekerja. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin serta kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika para pegawai semangat bekerja, serta adanya peningkatan kinerja. Pemerintah harus mengetahui dengan baik dan jelas bagaimana cara untuk meningkatkan disiplin dan kinerja ASN untuk menjaga integritas dan berkelanjutan penyelenggaraan pelayanan publik.

Faktor yang perlu diketahui untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai adalah dengan kompensasi, seperti yang diketahui bahwa

upah, bonus, gaji dan tunjangan, tambahan penghasilan lainnya memiliki pengaruh penting terhadap standar hidup pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) telah diterapkan di berbagai instansi pemerintahan diharapkan dapat meningkatkan kinerja Para ASN. TPP dirancang sebagai kompensasi tambahan di luar gaji pokok dengan harapan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja mereka.

Berdasarkan Peraturan Bupati Malang No 6 Tahun 2024 yang mengubah Peraturan Bupati Malang No. 8 Tahun 2020 perubahan keenam tentang pemberian tambahan penghasilan kepada ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang. Pemerintah dapat memberikan tambahan penghasilan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dengan beberapa indikator penelitian seperti kelas jabatan, beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi serta kelangkaan profesi.

Dalam Peraturan Bupati Kabupaten Malang, TPP diberikan kepada ASN dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta mendorong kedisiplinan serta meningkatkan kinerja. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 14 Tahun 2023 menegaskan bahwa pemberian dan penghentian pembayaran penghasilan bagi pejabat administrasi yang terdampak penataan birokrasi. Peraturan ini ditujukan kepada ASN di instansi daerah, dengan sumber dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Mengingat TPP hanya dapat diberikan apabila keuangan daerah memadai dan tidak membebani anggaran prioritas lainnya, sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan negara serta dengan standar kepatutan, efektivitas, dan efisiensi. TPP harus mempertimbangkan tingkat akuntabilitas, disiplin, dan produktivitas ASN. Selain itu, program ini diharapkan dapat mengurangi kesenjangan serta peningkatan kesejahteraan bagi ASN Permendagri Nomor 14 Tahun (2023).

Namun demikian, pemberian TPP tidak selalu efektif. Meskipun TPP telah tersedia, beberapa daerah menyatakan bahwa TPP tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin ASN. Hasil penelitian mengenai kinerja ASN di beberapa daerah lain yang menerapkan TPP sebagai factor utama yang dapat mempengaruhi kedisiplinan serta peningkatan kinerja menunjukkan bahwa hasil perolehan masih jauh dari apa yang diharapkan. Laporan kinerja tahunan, misalnya, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran ASN hanya meningkat beberapa persen saja setelah penerapan TPP, padahal target yang diharapkan adalah adanya peningkatan besar.

Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa baik TPP bekerja untuk meningkatkan kinerja dan disiplin ASN. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara praktis, temuan-temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penilaian pemerintah atas kebijakan TPP, yang akan membantu kebijakan tersebut mencapai tujuannya dengan lebih baik. Secara teoritis, studi ini akan berkontribusi pada pengetahuan tentang hubungan antara kinerja ASN, kedisiplin, dan kompensasi Berupa TPP.

Dinas Lingkungan Hidup sangat berfokus pada kebersihan serta kelestarian lingkungan di Kabupaten Malang. Selain memberikan solusi pengolahan informasi kelembagaan lingkungan hidup di wilayah Kabupaten Malang. Lembaga ini juga mencakup penyediaan informasi lingkungan hidup meliputi lahan, udara, air, dan tutupan lahan. Misi Dinas Lingkungan Hidup adalah memerangi pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup sekaligus meningkatkan kedisiplinan masyarakat terhadap permasalahan pengelolaan lingkungan hidup, aparatur, masyarakat, dan perizinan di Kabupaten Malang.

Bagi Kantor Dinas Lingkungn Hidup Kabupaten Malang permasalahan disiplin dan kinerja menjadi faktor penting karena sekalipun sistem dan mekanisme kerja telah dikembangkan sesuai dengan peraturan yang berlaku beberapa ASN

kurang produktif menjalankan tugas, beban pekerjaan yang berat, kurangnya kedisiplinan terhadap waktu, kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan, tidak tertarik dengan pekerjaan. Dari penjelasan yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Malang dengan judul Penelitian **“PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA STUDI KASUS PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MALANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang informasi yang telah diberikan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap peningkatan Disiplin aparatur sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap peningkatan Disiplin aparatur sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang?
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang?

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, khususnya:

- a) Bagi Lembaga yakni Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang, Temuan studi ini dapat memberikan perspektif baru untuk mengembangkan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi publik, khususnya dalam Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang rangka meningkatkan kedisiplinan dan mengembangkan kinerja ASN. Serta Memberikan sebuah penelitian ilmiah tentang bagaimana Disiplin dan Kinerja aparatur sipil negara dipengaruhi oleh pemberian TPP lebih banyak kepada karyawan, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang.
- b) Bagi peneliti sebagai sarana untuk mengaplikasikan dan mengembangkan keahlian yang dimiliki, khususnya yang berkaitan dengan kinerja ASN dan tunjangan kinerja. Hal ini dimaksudkan agar dapat menjadi faktor penting dalam perumusan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- c) Bagi mereka yang membaca sebagai sumber informasi lebih lanjut dan kemajuan dalam studi dan penelitian sumber daya manusia. Para akademisi dapat menggunakan hasil studi teoritis yang mengkonfirmasi dampak TPP pegawai yang lebih tinggi terhadap kedisiplinan dan peningkatan pembelajaran kinerja ASN sebagai sumber informasi.