

SKRIPSI
**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
(TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SULSEL**

NURUL PRATIWI

E011181511



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Pratiwi
NIM : E011 18 1511
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan
Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat
DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan layak untuk
Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin.

Makassar, 2 Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP. 19630903 198903 1 002

Dr. Nur Inrayati Nur Indar, M.Si
NIP. 19640918 198803 2 001

Mengetahui
Kepala Departemen Ilmu Administrasi,

Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP. 19630903 198903 1 002





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Pratiwi
Nim : E011181511
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan
Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat
DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

Telah dipertahankan dihadapan sidang penguji skripsi program sarjana
Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Hasanuddin pada Hari Selasa 24 Mei 2022.

Makassar, 2 Juni 2022

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Dr. Nurdin Nara, M.Si

()

Sekretaris : Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si

()

Anggota : 1. Adnan Nasution, S.Sos., M.Si

()

2. Irma Aryanti Arif, S.Sos., M.Si

()



UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Pratiwi
NIM : E011181511
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan" adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benardalam daftar pustaka.

Makassar, 24 April 2022

Yang menyatakan,



Nurul Pratiwi



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRAK

Nurul Pratiwi (E011181511). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan) Tahun 2022. XV + 107 Halaman + 3 Gambar + 28 Tabel + 22 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Dr. Nurdin Nara, M.Si dan Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, apabila dilakukan peningkatan dan perbaikan terhadap tambahan penghasilan pegawai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan begitupun sebaliknya. Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai akan berdampak positif untuk instansi itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Poulasi pada penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan secara langsung. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta *Unstandardized* sebesar 0,466. Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 39,5% dan hasil uji simultan yang menunjukkan nilai yang signifikan.

Kata Kunci : Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRACT

Nurul Pratiwi (E011181511). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan) Tahun 2022. XV + 107 Pages + 3 Images + 28 Tables + 22 Bibliography + Attachment + Guided By Dr. Nurdin Nara, M.Si and Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si

High and low employee performance can be influenced by the level of giving additional employee income, if improvements are made to additional employee income, employee performance will increase and vice versa. Meeting the needs of employees will have a positive impact on the agency itself. This study aims to determine how much influence the provision of additional employee income has on employee performance at the DPRD Secretariat of South Sulawesi Province.

This research uses quantitative methods. The population in this study are all Civil Servants who work at the Secretariat of the DPRD of South Sulawesi Province. The sampling technique used is simple random sampling with a total sample of 54 respondents. The data collection method used is a questionnaire that is distributed directly. The data used are primary data and secondary data. Data analysis used simple linear regression analysis to determine the effect of providing additional employee income on employee performance.

The results of this study indicate that the provision of additional employee income has a significant effect on employee performance with an Unstandardized beta coefficient of 0.466. With the test results of the coefficient of determination of 39.5% and the results of the simultaneous test which shows a significant value.

Keywords: Additional Employee Income, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.....

Alhamdulillah, Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan”** dimana skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tak lupa juga shalawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi seluruh umat di dunia.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, nasehat, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama proses penyusunan dari awal hingga akhir skripsi ini. Untuk itu penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terima kasih yang mendalam untuk keluarga tercinta khususnya kepada **Ayah dan Ibunda tersayang, Andi Muh. Azhar dan Khadijah** yang tiada henti memberikan dukungan serta doa restu kepada penulis hingga saat ini. Terimakasih untuk segala pengorbanan yang telah diberikan kepada saya, terima kasih atas segala pengertian dan perhatian yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya. Terkhusus untuk ibu, terima kasih telah menjadi ibu, kakak, teman sekaligus sahabat untuk saya selama ini, terima kasih selalu ada

untuk mendengar segala keluh kesah saya selama ini, sekali lagi terima kasih mami. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Dr. Armin, M. Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Dr. Nurdin Nara , M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin dan juga selaku Pembimbing I atas segala bimbingan dan arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, MAP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si** selaku Pembimbing 2 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. **Adnan Nasution, S.Sos., M.Si dan Irma Aryanti Arif, S.Sos., M.Si** selaku Dewan Penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis atas kritik, saran dan masukan yang sangat membangun untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. **Seluruh Dosen Departemen Ilmu Administrasi Publik FISIP** Universitas Hasanuddin atas ilmu yang selama ini telah diberikan kepada penulis.

8. Seluruh Staf Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Lili dan Ibu Cia**) atas segala bantuan dan arahnya selama ini.
9. **Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan** yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk teman-teman seperjuangan **LENERA 2018** atas segala bantuan dan dukungannya mulai dari awal hingga akhir perkuliahan, semoga tujuan kita semua dapat tercapai.
11. Untuk **Afifah Azzahra Zafany, S.T dan Ipang** yang sejak 2015 selalu ada menemani, menghibur, memberi dukungan dan bantuan sebelum dan setelah penyelesaian skripsi ini. Terima kasih untuk selalu menjadi *partner* dalam hal apapun, menemani saya dalam berbagai keadaan, mendengarkan cerita saya dan memberikan banyak hal positif kepada saya.
12. Untuk **Adek Titi Chumaerah** yang selalu menemani saya dalam hal apapun. *Partner* dalam mengerjakan skripsi saya, terima kasih sudah saling mendengarkan cerita masing-masing selama ini, terima kasih atas masukannya selama ini.
13. Untuk pejuang skripsweet (**Ica, Rahmat, Sali**) atas segala bantuannya dari awal hingga akhir perkuliahan, terima kasih juga atas dukungan dan telah menjadi pengingat untuk tugas-tugas kuliah hehe.
14. Untuk si jauh tapi paling perhatian **Husna Dinni dan Lu'Luil Maknunah**, terima kasih untuk dukungan dan perhatian yang diberikan selama ini, semoga kita dapat cepat bertemu kembali.

15. *The last but not least*, terima kasih untuk **Andi Muhammad Irham** yang sudah menjadi *supportsystem* dan selalu ada menemani dari awal hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi pendengar yang baik selama ini, terima kasih untuk selalu buat penulis *hepikiyowo everytime and everywhere xixixi*.
16. Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih banyak atas bantuan dan doa yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Makassar, 24 April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PEGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PEGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.i
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I	1
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	4
I.3 Tujuan Penelitian	4
I.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II	6
II.1 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	6
II.1.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai	6
II.1.2 Tujuan Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai	9
II.1.3 Jenis dan Bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai atau Insentif.....	11
II.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai	13
II.1.5 Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai	14
II.2 Konsep Kinerja Pegawai	16
II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	16
II.2.2 Indikator Kinerja	18
II.2.3 Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja Pegawai	20
II.3 Hubungan Tambahan penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai	23
II.3.1 Hubungan TPP dan Kinerja Pegawai	23
II.3.2 Penelitian Terdahulu	25
II.4 Kerangka Pikir.....	27
II.5 Hipotesis	30

BAB III	32
III.1 Jenis Penelitian.....	32
III.2 Lokasi Penelitian.....	32
III.3 Populasi dan Sampel.....	32
III.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	34
III.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	35
III.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
IV.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
IV.1.1 Gambaran Umum DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.....	45
IV.1.2 Gambaran Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.....	45
IV.1.3 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan	46
IV.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan	47
IV.1.5 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan	50
IV. 1.6 Sumber Daya Manusia	50
IV.2 Gambaran Umum Responden	51
IV.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	51
IV.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
IV.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	53
IV.3 Analisis Deskriptif Variabel.....	54
IV.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai Variabel X.....	54
IV.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y.....	58
IV.4 Pengujian Persyaratan Statistik	61
IV.4.1 Hasil Uji Validitas	61
IV.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	63
IV.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
IV.5.1.1 Uji Normalitas	65
IV.5.2 Uji Heteroskedastisitas	67
IV.6 Analisis Data.....	67
IV.6.1 Analisis Regresi Liner Sederhana.....	67
IV.6.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	69

IV. 6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
IV. 6.4 Hasil Uji Simultan (f)	71
IV.7 Pembahasan	72
BAB V	74
KESIMPULAN DAN SARAN	74
V.1 Kesimpulan.....	74
V.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	45
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas	64

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian terdahulu.....	24
Tabel III.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil	32
Tabel III.2 Alternatif Jawaban dan Penentuan Skor	35
Tabel III.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	40
Tabel III.4 Operasional Variabel Penelitian.....	41
Tabel IV.1 Data Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan per April 2022	49
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel IV.5 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kinerja	54
Tabel IV.6 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Lama Kerja	54
Tabel IV.7 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Masa Kerja	55
Tabel IV.8 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Keptuhan	56
Tabel IV.9 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Keadilan dan Kelayakan.....	56
Tabel IV.10 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kuantitas.....	57
Tabel IV.11 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kualitas	58
Tabel IV.12 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Ketepatan Waktu	58
Tabel IV.13 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kehadiran	59
Tabel IV.14 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kemampuan Bekerja Sama.....	59
Tabel IV.15 Uji Validitas Variabel TPP (X)	59
Tabel IV.16 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel IV.17 Uji Reliabilitas Variabel TPP	61

Tabel IV.18 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	62
Tabel IV.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel IV.20 Analisis Regresi Linear Sederhana	66
Tabel IV.21 Hasil Uji Koefisien Korlasi (r)	67
Tabel IV.22 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	69
Tabel IV.23 Hasil Uji Determinasi (R^2)	69
Tabel IV.24 Hasil Uji Simultan (f)	69

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menimbang bahwa dalam menjadikan aparatur sipil negara bagian dari reformasi birokrasi, maka harus ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang berkewajiban mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawab atas kinerjanya dan menerapkan prinsip merit pada pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui dari apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang dapat dilihat sebagai bentuk dari pengembangan sumber daya manusia saat ini. Hal ini merupakan suatu usaha bagi setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya pada saat melakukan penugasan. Dalam mewujudkan tujuan diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan kinerja yang baik. Kemampuan merupakan suatu hal atau tindakan yang dimiliki seseorang dalam hal menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan yang ada pada tiap organisasi tidak semua memiliki kemampuan yang sama. Sedangkan Keterampilan adalah kemampuan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat (Soelaiman 2007:112). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, Mangkunegara (2011:67).

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling penting bagi setiap organisasi, karena hanya manusia yang sebagai sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia jadi

kunci yang harus dipertahankan dalam organisasi dimana terdapat banyak tuntutan dari tantangan yang ada. Dengan demikian, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama bagi setiap organisasi (Arianto, 2013:191).

Sejalan dengan perkembangan ekonomi sekarang ini, perubahan yang terjadi merupakan tantangan bagi setiap negara. Maka diperlukan suatu organisasi yang dapat menjadi saran untuk mencapai sasaran dalam rangka meningkatkan dan memajukan teknologi untuk dapat bersaing dimasa depan. Secara keseluruhan dalam organisasi ditentukan dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah hal yang penting bagi suatu organisasi karena suatu instansi dapat melihat bakat seorang pegawai sebagai peluang untuk meningkatkan keunggulan yang kompetitif untuk organisai yang lebih besar (Mathis dan Jakson, 2011).

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kinerja seorang pegawai merupakan suatu dukungan dari pegawai yang menjadi faktor penting bagi suatu isntansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan tugas dan kewenangan serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan bersama organisasi.

Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kondisi pekerjaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Salah kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan bagi setiap perusahaan maupun bagi suatu organisasi. Untuk itu perlu diberikan perhatian khusus terkait masalah kinerja pegawai bagi setiap pimpinan perusahaan maupun organisasi karena dengan menurunnya kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi

secara keseluruhan. Insentif kerja atau tambahan penghasilan merupakan hal yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan maupun organisasi. Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai apresiasi terhadap prestasi kerja dan kontribusi seorang pegawai pada organisasi terlebih pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulsel sebagai bagian dari DPRD provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terkait kepentingan masyarakat maka untuk menyukseskan pelaksanaan tugasnya dibutuhkan unit kerja serta sumber daya manusia yang dapat menunjang segala kesiapan dan kelancaran kegiatan administrasi sehingga kinerja pegawai menjadi hal penting dalam tercapainya tugas dan tanggung jawab sekretariat DPRD Provinsi Sulsel.

Guna meningkatkan dan memperbaiki kinerja aparatur sipil negara, pemerintah melakukan kebijakan dengan menerapkan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). Hal ini di atur dalam Undang- Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN/PNS disebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD. Setiap pegawai yang sudah melakukan aktifitas pekerjaan tertentu akan mendapatkan Tambahan penghasilan pegawai. Tambahan penghasilan pegawai hanya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Tambahan penghasilan pegawai merupakan penerimaan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2020) tentang implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu menyimpulkan bahwa pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu berpengaruh terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengaruh tersebut menjadikan kinerja dan kedisiplinan pegawai menjadi meningkat. Begitupun yang terdapat pada penelitian Rikusita

(2020) mengenai pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (studi kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu) menyimpulkan bahwa hasil perhitungan uji t diketahui bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah penelitiannya yaitu “Seberapa besar pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan?”.

I.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah, penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah, pengaruh penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

I.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan manfaat yang mencakup dua aspek, yaitu aspek teoritis atau aspek pengembangan ilmu dan aspek praktis atau aspek penerapan.

1. Aspek teoritis yaitu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau memperkaya ilmu administrasi publik melalui wawasan sistematika dalam hal mengkaji pengaruh TPP terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Aspek Praktis diharapkan dapat memberikan sebuah pemikiran yang bermanfaat bagi aparatur pemerintah khususnya di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, sekaligus implikasi manfaat praktis sebagai bahan pertimbangan para pengambil kebijakan yang berkaitan dengan kinerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya sebagai bahan bacaan untuk memperoleh informasi tambahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

II.1.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan penghasilan pegawai atau yang sering disebut dengan istilah insentif merupakan sarana motivasi yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi merupakan segala jenis pendapatan baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif adalah bagian yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi bertujuan sebagai umpan dan motivasi kepada setiap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Salah satu faktor kepuasan pegawai yaitu terletak pada kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Kompensasi dapat dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga pegawai akan merasa puas dengan jerih payah mereka sehingga akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Dengan demikian tingkat kompensasi akan sangat berpengaruh terhadap

produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai, jadi dengan jumlah kompensasi yang diperoleh oleh pegawai memuaskan maka semakin bagus kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang telah memberikan prestasinya untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan langsung dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada pegawai sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Sebaliknya, kompensasi ini tidak berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan insentif yang berupa tambahan penghasilan yang diberikan atas hasil pencapaian dari kinerja pegawai selama satu bulan diluar gaji yang diperoleh secara sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2011:89) pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi." Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja.

Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permendagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, pemerintah daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain gaji. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011:239). Kompensasi berupa tambahan penghasilan khususnya bagi pegawai negeri sipil pemerintahan daerah telah diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Mangkunegara (2005) mengatakan tunjangan merupakan insentif jika pemberiannya dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan tunjangan yang bersifat insentif tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja atau kinerja pegawai, bahkan tunjangan yang berupa uang sangat efektif mempengaruhi produktivitas kerja atau kinerja pegawai.

Menurut Dessler dalam Paramita Rahayu dkk (2007:136) "Tunjangan merupakan pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan". Setelah mendapatkan tambahan ini, para Pegawai Negeri Sipil dituntut juga untuk memiliki kemampuan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi/insentif biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan (Ginanjar, 2012).

Hasibuan (2007) kebijakan kompensasi/insentif, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Insentif adalah penghargaan kepada karyawan atas segala jerih payah dalam meningkatkan tugas dalam memberikan pelayanan kepada konsumen di luar gaji yang diterima setiap bulan dengan besaran berubah-ubah sesuai dengan hasil kinerja. Beberapa ahli mengatakan bahwa pemberian gaji pokok hanya membuat para karyawan merasa aman, namun tidak mampu memberikan motivasi. Upah yang dikaitkan dengan kinerja dikatakan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Maka dari itu, ketika tambahan penghasilan bagi pegawai semakin ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan atau kompensasi berupa tambahan penghasilan sangat penting diberikan kepada pegawai, karena sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebab tambahan penghasilan memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tambahan penghasilan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi lebih baik.

II.1.2 Tujuan Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin, 2013:186).

Menurut Invancevich, (2006:226) tujuan utama dari program reward ini adalah:

- 1) Untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi.
- 2) Menjaga pekerja agar datang untuk bekerja.
- 3) Memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi.

Berikut adalah tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya (Ike Kusdyah rachmawati, 2008:144) :

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompesasi organisasi lain.

- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

- 3) Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5) Efisiensi Biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan biaya dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan meningkat.

6) Administrasi Legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

II.1.3 Jenis dan Bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai atau Insentif

Jenis-jenis insentif harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh instansi tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah atau semangat para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Sarwoto (1996:155) mengemukakan ada dua jenis insentif secara umum, yaitu:

1. Insentif finansial, merupakan insentif yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

2. Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

a. Pemberian piagam penghargaan

b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi

c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal

d. Promosi jabatan kepada pegawai yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu

e. Pemberian tanda jasa/medali kepada pegawai yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi

f. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya)

g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa bentuk-bentuk insentif adalah:

1. Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasinya, dibawah prestasi standard.
2. Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

3. Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Setiap pegawai apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan dorongan dalam bentuk insentif. Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi dan tercukupi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan fungsinya, cepat, tepat waktu, dan sesuai dengan standar instansi sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat. Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

II.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai

Pemberian penghargaan harus didasarkan pada prestasi yang berhasil dicapai. Permasalahan yang dihadapi dalam perencanaan kompensasi adalah menentukan faktor atau kriteria yang akan digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menentukan kriteria kinerja yang dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan kepada pegawai.

Organisasi perlu menentukan pendekatan dalam membrikan setiap *reward* atau penghargaan. Ada beberapa pendekatan dalam pemberian penghargaan (Mahmudi 2013:185), yaitu:

1. Sistem Prestasi Kerja merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan yang didasarkan pada prestasi hasil kerja. Dalam sistem ini diutamakan adalah kemampuan kerja seseorang, baik berupa keterampilan, keahlian, efisiensi dan efektivitas kerjanya.
2. Sistem Karir/Senioritas merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan yang didasarkan pada masa kerja. Dalam sistem ini, masa kerja menjadi pertimbangan utama. Seseorang tidak dapat mencapai jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi apabila masa kerjanya tidak memenuhi, meskipun prestasi kerjanya cukup bagus.
3. *Skill-Based Pay* merupakan pendekatan pemberian *reward* yang didasarkan pada banyaknya keahlian atau keterampilan yang dimiliki pegawai. Dalam sistem ini pemberian reward pegawai ditentukan bukan pada pekerjaannya, melainkan pada tingkat dan jumlah keterampilan yang dimiliki pegawai terkait dengan pekerjaan itu. Dalam sistem ini, efisiensi dan nilai tambah pegawai sangat penting untuk diperhatikan.
4. *Gainsharing* merupakan pendekatan dalam memberikan insentif kepada kelompok yang didasarkan pada formula. *Gainsharing* merupakan suatu bentuk insentif kelompok dimana pegawai berbagi insentif atas kelebihan keuangan organisasi yang diakibatkan oleh perbaikan kinerja.

II.1.5 Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Dalam menentukan insentif atau tunjangan kepada seorang pegawai harus mempertimbangan indikator-indikator penyusunan insentif. Hasibuan (2013:35) mengemukakan pertimbangan dasar dalam penyusunan insentif, yaitu:

1) Kinerja

Sistem insentif dikaitkan langsung dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil kerja yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2) Lama Kerja

Sistem insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan hitungan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya, cara yang ditetapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Pegawai senior dinilai menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi tempat mereka bekerja.

4) Kebutuhan

Sistem insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Pemberian insentif ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam organisasi.

5) Keadilan dan Kelayakan

Sistem insentif didasarkan pada keadilan dan kelayakan. Keadilan berarti insentif yang diterima oleh pegawai harus senilai dengan usaha yang telah dilakukan oleh pegawai, sedangkan kelayakan berarti besarnya insentif yang diterima pegawai tidak lebih rendah dibandingkan yang diberikan oleh organisasi lain kepada pegawainya.

6) Evaluasi Jabatan

Sistem insentif didasarkan pada membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Hal ini menjadi suatu nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun peringkat dalam penentuan insentif.

Indikator pemberian insentif tidak hanya berdasarkan dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tetapi juga harus berdasarkan waktu dalam bekerja, masa kerja dan harus memperhatikan tingkat kebutuhan dari pegawai agar pemberian insentif tersebut dapat berhasil dan mendorong semangat pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik.

II.2 Konsep Kinerja Pegawai

II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Sedangkan Lavasque mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari dua pengertian

tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Stephen P. Robbin dalam Hadari Nawawi (2017) mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Judith R Gordon yang mengatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Pengertian ini mengidentifikasikan kinerja sebagai fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, yang bermakna kinerja memerlukan kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakannya.

Meeir memberikan pengertian secara sederhana dengan mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pengertian lain dari Hasibuan yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Mangkunegara (2011: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seseorang maupun suatu organisasi dalam setiap pelaksanaan tugas dan kewajibannya dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama.

II.2.2 Indikator Kinerja

Hadari Nawawi dalam bukunya “Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri” mengemukakan bahwa indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut:

- Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- Kualitas hasil kerja yang dicapai
- Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
- Kemampuan bekerjasama

Menurut Mathis dan Jackson (2012:376) indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Kuantitas dari hasil merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehadiran merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.
4. Kemampuan bekerja sama karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

Menurut Dharma (2005), indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja pegawai antara lain:

1. Kuantitas, merupakan jumlah output atau keluaran yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan capaian yang telah ditetapkan instansi.
2. Kualitas, merupakan mutu keluaran (output) yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.
3. Ketepatan Waktu, merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Instansi akan memberikan batas waktu untuk pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Indikator kinerja menurut Hasibuan (2009:39) terdiri dari:

- a. Kuantitas, yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

- b. Kualitas, yaitu sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Kepribadian, yaitu sikap perilaku pegawai yang berhubungan dengan standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, serta peraturan organisasi.
- d. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

II.2.3 Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mahmudi, 2013:20) adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader;
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Simanjuntak (2005) dalam Suparno Eko Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

a. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, insentif/kompensasi, jaminan sosial, keamanan kerja)

c. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Suparno Eko Widodo (2015: 133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen Kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Silaban, 2012:6) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan, bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.
2. Motivasi, suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.
3. Dukungan yang diterima, pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi, jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuanpotensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Pasolong (2012:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c. Energi, yaitu 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.

d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

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

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

II.3 Hubungan Tambahan penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai

II.3.1 Hubungan TPP dan Kinerja Pegawai

Tambahan penghasilan pegawai merupakan insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Robert Hadari Nawawi (1998:373) mengemukakan bahwa sistem insentif berfungsi untuk memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Mangkunegara (2002:89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa

pengakuan dari pihak instansi terhadap prestasi pegawai dan kontribusi kepada instansi. Sedangkan berdasarkan teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (dalam siagian 2002:116) mengatakan bahwa dalam penerapannya bahwa seorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, dan kesemuanya itu yang memungkinkan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya.

Teori Harapan memfokuskan analisisnya pada tiga jenis hubungan, yaitu :

1. Hubungan usaha dengan kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
2. Hubungan kinerja dengan penghargaan. Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan,
3. Hubungan penghargaan dengan tujuan pribadi. Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

II.3.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Satrio Tristiadi (2017)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekertaris Daerah Kabupaten Berau.	Hasil penelitian ini menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan turun.
2.	Meriana Madjid (2016)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian ini berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai dan

		Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali.	kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali jika tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja terus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai.
3.	Anas Yalitoba	Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi	Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa tambahan penghasilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 79% terhadap kinerja pegawai Sekretarian daerah Kabupaten Sigi. Oleh karena itu terwujudnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi salah satunya ditentukan oleh dukungan tambahan penghasilan yang baik di lingkungan Sekretariat

			Daerah Kabupaten Sigi
4.	Balqis Dhika Mogalana, Dian Purwanti , Yana Fajar Fitri Yana Basori	Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

II.4 Kerangka Pikir

Pemberian tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara atau insentif dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Pegawai akan semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya apabila diberikan

tambahan penghasilan pegawai. Seberapa besar pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat memacu semangat dan perangsang terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan haruslah memperhatikan pemberian tambahan penghasilan pegawai pegawainya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai, berikut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004:269), tentang Tambahan Penghasilan Pegawai yaitu indikatornya sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem pemberian insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2) Lama kerja.

Besarnya pemberian insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Masa Kerja

Sistem pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4) Kebutuhan.

Cara ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

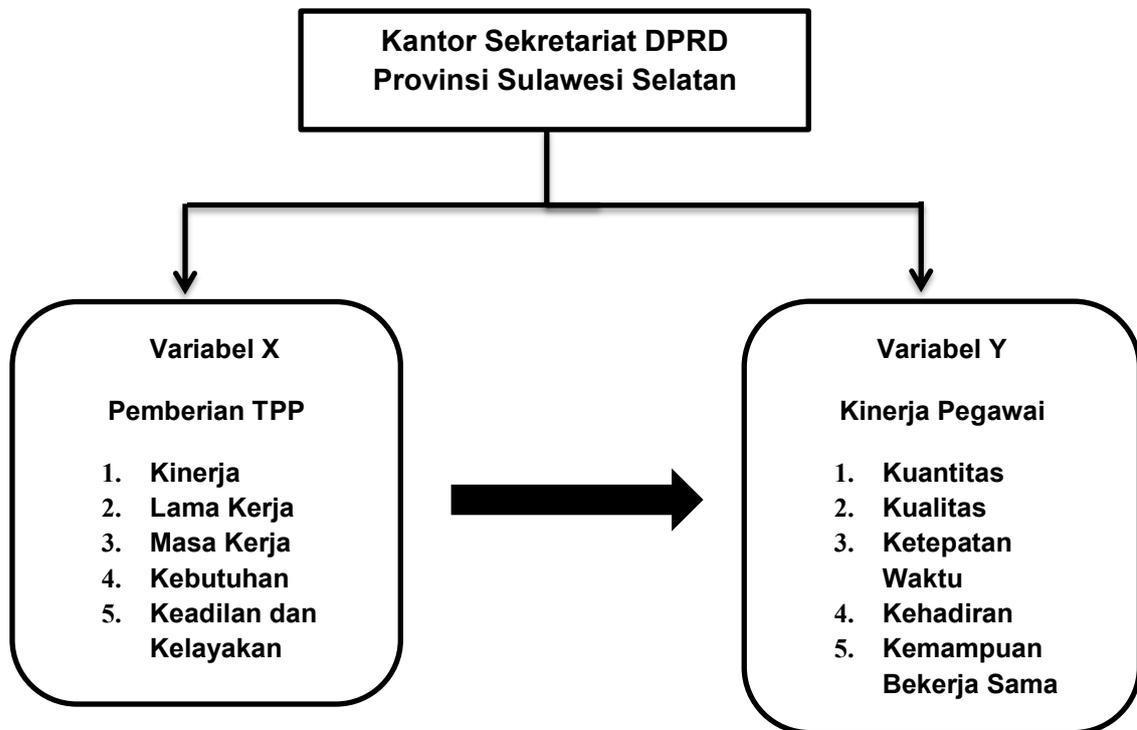
5) Keadilan dan Kelayakan.

Keadilan, dalam sistem pemberian insentif bukanlah harus sama rapat tanpa pandang bulu, kelayakan, layak pengertiannya membandingkan besarnya pemberian insentif dengan instansi lain yang bergerak dalam bidang sejenis.

Kinerja diukur dengan indikator menurut teori Mathis dan Jackson (2011:378) sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu diukur dari pandangan pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan maupun keterampilan pegawai.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Kehadiran, merupakan bentuk hasil aktifitas pegawai yang didukung dengan tingkat kehadiran yang tinggi.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



II.5 Hipotesis

Singarimbun (1989:43) hipotesa adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan, karena merupakan instrumen kerja dari teori. Sebagai hasil deduksi dari teori atau proposisi, hipotesa lebih spesifik sifatnya sehingga lebih siap untuk diuji secara empiris. Suatu hipotesa selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dapat dirumuskan secara eksplisit maupun secara implisit.

Hipotesa yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antar variabel X (variabel independent) dan variable Y (variable dependent) sebagai berikut :

Ha1 : Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha2 : Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki korelasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.