

# **SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
KABUPATEN MAROS**

**SITTI DEAPATI PUTERI**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN MAROS**

disusun dan diajukan oleh

**SITTI DEAPATI PUTERI**

**A021191114**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN MAROS

disusun dan diajukan oleh

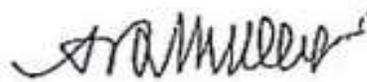
**SITTI DEAPATI PUTERI**

**A021191114**

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

**Makassar, 11 Maret 2023**

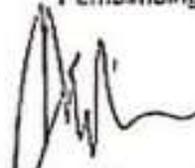
Pembimbing I



Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si

NIP. 195812311986011008

Pembimbing II



Dr. Nur Alamzah, S.E., M.Si

NIP. 197512202009121001



# SKRIPSI

## PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN MAROS

disusun dan diajukan oleh

**SITTI DEAPATI PUTERI**

**A021191114**

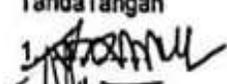
telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

pada tanggal 03 Mei 2023 dan

dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	TandaTangan
1.	Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.SI	Ketua	1. 
2.	Dr. Nur Alamzah, S.E., M.SI	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.SI	Anggota	3. 
4.	Isnawati Osman, S.E., M.Bus	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



**Dr. Andi Aswan, S.E., MBA, M. Phil**

**NIP. 197705102006041003**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sitti Deapati Puteri  
NIM : A021191114  
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(BKPSDM) KABUPATEN MAROS**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu 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 dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 11 Maret 2023

Yang membuat pernyataan,



Sitti Deapati Puteri

## PRAKATA

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros”. Salam dan shalawat senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai rahmatanlil alamin.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar S1 pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Penulis mengakui, dalam penyusunan skripsi ini banyak kendala dan kesulitan yang terjadi. Namun, berkat rahmat Allah Swt. melalui petunjuk, arahan, dan bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, semua kendala dan kesulitan itu bisa terselesaikan dengan baik. Berikut penulis akan mencoba menggambarkan satu persatu rasa terimakasih dan sukacita, kepada:

1. Orang tua, Tetta Abd Rauf Faewah dan Mama Neni Fatmah yang telah mencurahkan begitu banyak kasih sayang dan cintanya dalam bentuk pemenuhan segala kebutuhan dan keperluan penulis dan yang terpenting telah memberikan dukungan dan motivasi yang tidak hanya pada saat penyusunan skripsi ini tetapi setiap saat tanpa putus, dan telah begitu sabar membimbing penulis dari lahir hingga menjadi seperti sekarang ini.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

3. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M. Phil selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
4. Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Nur Alamzah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II penulis selama penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan bantuan berupa masukan, arahan, saran, dan kritik serta meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si dan Ibu Isnawati Osman, SE., M.Bus selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.
7. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
8. Seluruh responden yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mendapatkan data yang diperlukan sehingga penelitian ini bisa terlaksana dengan baik.
9. Saudaraku Sitti Batari Puteri dan Muhammad Rimba Batara Alam yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis.
10. Dato Nining, Dato Intang, dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan mencurahkan kasih sayang kepada penulis.

11. Sahabat dan teman penulis dari TK Twetty, SD Inpres Bertingkat, SMP Islam Athirah 2 Makassar, SMA Negeri 5 Gowa, Universitas Hasanuddin yang telah berbagi suka dan duka dengan penulis.

12. Dan semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 11 Maret 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dea M.' with a stylized flourish at the end.

Penulis

## ABSTRAK

### PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN MAROS

### *THE INFLUENCE OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME (TPP) ON THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS (ASN) AT THE AGENCY OF PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT (BKPSDM) MAROS DISTRICT*

Sitti Deapati Puteri  
Nurdin Brasit  
Nur Alamzah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan studi deskriptif melalui pengujian hipotesis menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer berupa hasil kuisioner dan data sekunder berupa bahan pustaka, literature, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kinerja, kompensasi, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros.

**Kata Kunci** : Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Kinerja, dan Kompensasi

*This research aims to determine the effect of the Additional Employee Income (TPP) on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Maros Regency. This research uses a descriptive study through hypothesis testing using a causal research type with a quantitative approach. The data sources used are primary data in the form of questionnaire results and secondary data in the form of library materials, literature, previous research, books, and so on related to performance, compensation, and additional employee income (TPP). Based on the data analysis carried out, it was concluded that the Additional Employee Income (TPP) has a positive and significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Personnel Agency and Human Resources Development (BKPSDM) Maros Regency.*

**Keywords** : Additional Employee Income (TPP), Performance, and Compensation

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	8
1.3    Tujuan Penelitian .....	9
1.4    Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1    Kinerja .....	10
2.1.1    Pengertian Kinerja .....	10
2.1.2    Indikator Kinerja.....	10
2.1.3    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.2    Kompensasi .....	12
2.2.1    Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2    Tujuan Pemberian Kompensasi .....	13
2.2.3    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi .....	14
2.3    Tambahannya Penghasilan Pegawai (TPP) .....	14
2.3.1    Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	15
2.3.2    Prinsip Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	15
2.3.3    Penilaian dan Kriteria Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	16
2.3.4    Pola Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	19
2.3.5    Mekanisme Penilaian Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja .....	22
2.3.6    Pengurangan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	27
2.3.7    Penganggaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	29
2.3.8    Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	30

2.3.9	Monitoring dan Evaluasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	30
2.4	Penelitian Terdahulu .....	31
2.5	Kerangka Penelitian.....	40
2.6	Hipotesis Penelitian .....	41
2.6.1	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>44</b>
3.1	Rancangan Penelitian.....	44
3.2	Lokasi Penelitian .....	46
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1	Populasi .....	46
3.3.2	Sampel .....	46
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	47
3.4.1	Jenis Data .....	47
3.4.2	Sumber Data .....	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.5.1	Observasi.....	48
3.5.2	Angket (Kuesioner) .....	49
3.5.3	Dokumentasi .....	50
3.6	Definisi Operasional.....	50
3.6.1	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	50
3.6.2	Kinerja .....	51
3.7	Uji Instrumen .....	51
3.7.1	Uji Validitas .....	51
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	52
3.8	Analisis Data .....	53
3.8.1	Statistik Deskriptif .....	53
3.8.2	Uji Asumsi Klasik .....	53
3.8.3	Analisis Regresi Linier Sederhana (RLS).....	55
3.8.4	Uji Parsial (Uji T) .....	56
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>57</b>
4.1	Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	57
4.1.1	Lokasi.....	57
4.1.2	Susunan Organisasi .....	57

4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi.....	58
4.2	Karakteristik Responden.....	62
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	64
4.3.1	Uji Validitas.....	64
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	66
4.4	Hasil Analisis Data.....	67
4.4.1	Statistik Deskriptif.....	67
4.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
4.4.3	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (RLS).....	76
4.4.4	Hasil Uji T.....	77
4.5	Pembahasan.....	78
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>84</b>
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Anggaran OPD BKPSDM Kabupaten Maros Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN Tahun Anggaran 2022.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2	Usia .....	63
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir .....	64
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	65
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.7	Tabulasi Hasil Kuisisioner Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	68
Tabel 4.8	Tabulasi Hasil Kuisisioner Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4.9	Hasil Statistic Deskriptif .....	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas .....	74
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas .....	75
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (RLS) .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	40
---------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan penelitian ini meliputi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Tanpa didukung sumber daya manusia yang kompeten maka sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2018: 10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018: 21) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Menurut Suryani dan John (2019: 16) pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah untuk memastikan kinerja organisasi tercapai sesuai rencana melalui kinerja manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) dalam Mulyadi (2016: 63) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mulyadi (2016: 63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011: 378), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja pegawai menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana dan Sagung (2016) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT Karang Bali Asli Tur”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Karang Bali Asli Tur, yaitu faktor kepemimpinan, faktor motivasi, faktor kompensasi, dan faktor komunikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2021) yang berjudul “Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT X, yaitu kompensasi dan motivasi. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat dipahami bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi.

Menurut Suryani dan John (2019: 97) dari sudut pandang karyawan pembayaran kompensasi adalah kebutuhan hidup yang merupakan salah satu alasan utama orang mencari pekerjaan, sedangkan bagi pemberi kerja kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen. Kompensasi adalah proses menyediakan imbalan yang memadai untuk karyawan yang setara dengan kontribusi yang diberikan ke mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Bernadin (2007: 253-277)

dalam Suryani dan John (2019: 99) kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berbentuk uang tunai yang merupakan pembayaran tunai langsung yang disediakan oleh perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sementara kompensasi tidak langsung atau benefit adalah berbentuk tunjangan karyawan. Kompensasi tunai berupa gaji yang diberikan setiap bulan, sementara benefit berupa tunjangan kinerja karyawan.

Bentuk tunjangan kinerja di lingkup pemerintahan salah satunya yaitu dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Berdasarkan Peraturan Bupati Maros Nomor 5 Tahun 2020 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan disiplin kerja dan produktivitas kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya.

Pemerintah Kabupaten Maros adalah salah satu daerah yang memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerahnya, termasuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan, serta melaksanakan ketatausahaan Badan.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Maros dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan kesejahteraan ASN karena kinerja, disiplin, dan kesejahteraan ASN di Kabupaten Maros masih kurang optimal yang dapat dilihat dari masih adanya ASN yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, tingkat kehadiran ASN belum maksimal, tingkat keterlambatan masuk kerja ASN tergolong cukup tinggi, dan adanya ASN yang pulang sebelum jam kerja berakhir.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) juga merupakan pelaksanaan dari Panca Prasetya Korpri yang kelima. Berdasarkan Keputusan Musyawarah Nasional VI Korps Pegawai Republik Indonesia Nomor: Kep08/Munas/2004 tentang Kode Etik Korpri dan Penjelasannya, Panca Prasetya Korpri yang kelima yaitu menegakkan kejujuran, keadilan, dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme ASN di Kabupaten Maros. Adapun maknanya yaitu kesediaan ASN untuk selalu berbuat sesuatu yang lebih baik secara terus menerus dengan ketulusan hati di dalam melaksanakan tugasnya dan tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan. ASN harus bersikap dan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, adil, dan bersemangat untuk kepentingan negara. Kesejahteraan merupakan salah satu tujuan nasional negara Indonesia, oleh karena itu ASN harus turut aktif dan dinamis di dalam meningkatkan kesejahteraan umum demi tercapainya masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan kesejahteraan ASN dilakukan sebagai bagian yang menyeluruh dari pembangunan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Profesionalisme ditunjukkan dengan kesanggupan ASN dalam menghayati, menguasai, mengerjakan suatu gagasan atau tugas yang diberikan kepadanya. Disamping ilmu pengetahuan dan

kemampuan maka ASN hendaklah mempunyai kreativitas dalam melahirkan berbagai gagasan, ide, konsep yang tepat guna menyelesaikan sesuatu secara profesional.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkup Pemerintah Kabupaten Maros diatur dalam Peraturan Bupati Maros Nomor 5 Tahun 2020 yang berdasarkan Pasal 58 ayat (1) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, mengamanatkan Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) setelah mendapat persetujuan menteri; yang berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah, mengamanatkan Pemerintah Daerah menetapkan pemberian tambahan penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah dengan Persetujuan Kepala Daerah setelah mendapat persetujuan tertulis Menteri.

Berdasarkan Peraturan Bupati Maros Nomor 5 Tahun 2020 komponen perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dihitung berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan obyektif lainnya. Mekanisme penilaian produktivitas kerja dilakukan melalui aplikasi e-TPP dan mekanisme penilaian disiplin kerja dilakukan melalui aplikasi e-Absensi.

**Tabel 1.1 Anggaran OPD BKPSDM Kabupaten Maros Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN Tahun Anggaran 2022**

<b>Jenis Belanja</b>	<b>Jumlah</b>
Belanja Gaji Pokok ASN	Rp 2.526.113.270
Belanja Tunjangan Keluarga ASN	Rp 207.426.856
Belanja Tunjangan Jabatan ASN	Rp 141.960.000
Belanja Tunjangan Fungsional ASN	Rp 63.560.000
Belanja Tunjangan Fungsional Umum ASN	Rp 89.115.600
Belanja Tunjangan Beras ASN	Rp 153.511.570
Belanja Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus ASN	Rp 2.956.940
Belanja Pembulatan Gaji ASN	Rp 36.444
Belanja Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja ASN	Rp 5.172.252
Belanja Iuran Jaminan Kematian ASN	Rp 15.516.891
Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja ASN (TPP)	Rp 591.866.292
<b>Jumlah Anggaran Sub Kegiatan</b>	<b>Rp 3.797.236.115</b>

Sumber Data: DPPA-Rincian Belanja SKPD Kabupaten Maros Tahun Anggaran 2022

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah anggaran sub kegiatan penyediaan gaji dan tunjangan ASN tahun anggaran 2022 yaitu sebesar Rp 3.797.236.115 dan anggaran untuk tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja ASN (TPP) sebesar Rp 591.866.292, yang berarti anggaran untuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yaitu 16% dari total keseluruhan anggaran penyediaan gaji dan tunjangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros. Adapun sumber pendanaan berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Maros.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meriana Madjid (2016) yang berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali, 2) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali, dan 3) Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Morowali.

Penelitian Satrio Tristiadi (2017) yang berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau”. Hasil penelitian ini menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

Penelitian Rizka Pertiwi (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variable Moderasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros”. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya, 2) Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya, 3) TPP memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Adapun klasifikasi variable moderasi termasuk tipe potensial moderasi yang berarti TPP berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja. TPP berinteraksi dengan motivasi dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, dan 4) TPP tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Adapun klasifikasi variabel moderasi termasuk tipe potensial moderasi yang berarti TPP berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh disiplin terhadap kinerja. TPP tidak berinteraksi dengan disiplin dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat dipahami bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai salah satu bentuk kompensasi untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan, penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis mengenai “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros”

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros
2. Bagi peneliti, sebagai sarana penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait tunjangan kinerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan memberi nilai tambah yang selanjutnya dapat dikombinasikan dengan penelitian-penelitian ilmiah lainnya, khususnya yang mengkaji tentang faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka penelitian ini meliputi uraian tentang kinerja, kompensasi, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

#### **2.1 Kinerja**

Uraian tentang kinerja berikut ini akan membahas tentang pengertian kinerja, indikator kinerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013: 67) dalam Mulyadi (2016: 63) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mulyadi (2016: 63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

##### **2.1.2 Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu diukur dari pandangan pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas, yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah dari aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Ketepatan waktu, yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu dan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kehadiran, yaitu diukur dari kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk membuktikan hadir tidaknya dalam bekerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang besar

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013: 67) dalam Mulyadi (2016: 63) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*), secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (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. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*)

2. Faktor Motivasi (*Motivation*), terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

## **2.2 Kompensasi**

Uraian tentang kompensasi berikut ini akan membahas tentang pengertian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi.

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Suryani dan John (2019: 97) Kompensasi adalah proses menyediakan imbalan yang memadai untuk karyawan yang setara dengan kontribusi yang diberikan ke mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Bernadin (2007: 253-277) dalam Suryani dan John (2019: 99) kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berbentuk uang tunai yang merupakan pembayaran tunai langsung yang disediakan oleh perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sementara kompensasi tidak langsung atau benefit adalah berbentuk tunjangan karyawan. Kompensasi tunai

berupa gaji yang diberikan setiap bulan, sementara benefit berupa tunjangan kinerja karyawan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

### **2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Priyono dan Marmis (2008: 225-226) dalam Suryani dan John (2019: 101-102) menyebutkan tujuan dari pemberian kompensasi, yaitu:

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik usaha dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.
3. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.
4. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

5. Peningkatan disiplin. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Menurut Ivancevich dan Konopaske (2013: 299) dalam Suryani dan John (2019: 104-105) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi ada dua, yaitu:

1. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar organisasi seperti pasar tenaga kerja, ekonomi, dan serikat pekerja.
2. Faktor internal, yaitu faktor dari dalam organisasi seperti kinerja, kemampuan usaha, kompetensi, dan lain sebagainya.

### **2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Uraian tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berikut ini diperoleh dari Peraturan Bupati Maros Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros dan Peraturan Bupati Maros Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Maros Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros.

### **2.3.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan disiplin kerja dan produktivitas kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya. Basic Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **2.3.2 Prinsip Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara (ASN) menggunakan prinsip-prinsip berikut:

1. Kepastian hukum dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan
2. Akuntabel dimaksudkan bahwa TPP ASN dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP ASN mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai
4. Efektif dan efisien dimaksudkan pemberian TPP ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan
5. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai ASN

6. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN diarahkan untuk menjamin kesejahteraan ASN
7. Optimalisasi dimaksudkan pemberiari TPP ASN sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah

### **2.3.3 Penilaian dan Kriteria Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dibayarkan setiap bulan berdasarkan pada penilaian produktivitas kerja dan disiplin kerja. Penilaian produktivitas kerja dan disiplin kerja ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Penilaian disiplin kerja sebesar 30% dari TPP yang diterima berdasarkan tingkat kehadiran selama satu bulan
2. Penilaian produktivitas kerja sebesar 70% dari besaran TTP yang diterima, berdasarkan:
  - a. Pelaksanaan tugas
  - b. Penilaian dari atasan secara berjenjang terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya
  - c. Capaian kinerja yang diukur berdasarkan target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan/atau Perjanjian Kinerja (PK) yang diterbitkan sebelumnya.

ASN yang menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) hanya berdasarkan penilaian disiplin kerja, yaitu:

1. Kelompok kerja dan pejabat pengadaan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
2. ASN yang menjalankan fungsi pengawasan berdasarkan tugas pengawasan pada Inspektorat Daerah
3. ASN yang melaksanakan pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah yang menerima insentif daerah pada Badan Pengelolaam Keuangan dan Pendapatan Daerah
4. ASN yang bekerja pada urusan pemerintah wajib pekerjaan umum dan penataan ruang yang menerima honorarium perencanaan dan/atau pengawasan

ASN pada Inspektorat Daerah diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pejabat Eselon II, Eeelon III, dan Pejabat Fungsional mendapatkan TPP sebesar 30% ditambah Produktivitas kerja
2. Pejabat Eselon IV dan pejabat pelaksana mendapatkan TPP 100% berdasarkan tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan kepada seluruh ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten, kecuali:

1. ASN yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan
2. ASN yang diperbantukan/ dipekerjakan/ dititipkan pada Instansi lain/Instansi vertikal di luar lingkup Pemerintah Daerah
3. ASN yang dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pension
4. ASN dengan status titipan dalam lingkup Pemerintah Daerah
5. ASN yang melaksanakan tugas belajar
6. ASN sebagai lembaga pendidik dan kependidikan yang menerima tunjangan profesi
7. ASN pada unit kerja berstatus Badan Layanan Umum Daerah dan/atau yang telah menerapkan remunerasi
8. ASN sebagai tenaga kesehatan pada Rumah Sakit dan Puskesmas
9. ASN yang lalai/tidak melakukan pembayaran Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi Keuangan dan Barang Daerah paling sedikit 2 (dua) bulan berturut-turut
10. ASN yang belum menyelesaikan kewajiban untuk penyerahan barang milik daerah
11. Pejabat wajib LHKPN yang sampai batas yang ditentukan melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara Tahun sebelumnya
12. Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah sebanyak 20 (dua puluh) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) bulan

ASN mutasi masuk ke Pemerintah Daerah diberikan TPP setelah TPP ASN yang bersangkutan dianggarkan oleh Pemerintah Daerah pada penyusunan APBD berikutnya.

#### **2.3.4 Pola Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Komponen perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dihitung berdasarkan:

1. Beban kerja

TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas normal, minimal 112,5 jam perbulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan).

2. Prestasi kerja

TPP berdasarkan prestasi kerja yang diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan diatasnya. TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{ATPPBKPK Kabupaten} = ((40\% \times \text{B TPP Kab}) + 60\% \times \text{B TPP Kab})$$

Keterangan:

ATPPBKPK Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan Beban Kerja dan  
Prestasi Kerja

B TPP Kab = Basic TPP Kab

### 3. Tempat bertugas

TPP berdasarkan tempat bertugas yaitu penilaian kerja atas kinerja perseorangan yang melaksanakan tugas pada daerah-daerah terpencil, dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{ATPPTB Kabupaten} = (10\% \times \text{B TPP Kab}) \times \text{I TPPTB Kab}$$

Keterangan:

ATPPTB Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas Kabupaten

B TPP Kab = Basic TPP Kab

I TPPTB Kab = Indeks TPP tempat bertugas Kabupaten

### 4. Kondisi kerja

TPP berdasarkan kondisi kerja yaitu penilaian kerja atas kinerja perseorangan yang memiliki resiko tinggiterhadap kondisi tempat kerja selain yang disebutkan, dihitung dengan menggunakan rumas sebagai berikut:

$$\text{ATPPKK Kabupaten} = (10\% \times \text{B TPP Kab})$$

Keterangan:

ATPPKK Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan Kondisi Kerja Kabupaten

B TPP Kab = Basic TPP Kab

5. Kelangkaan profesi

TPP berdasarkan kelangkaan profesi yaitu penilaian kerja atas kinerja seseorang yang melaksanakan tugas karena kelangkaan profesi guna pemberian pelayanan dasar, dihitung dengan menggunakan rumas sebagai berikut:

$$\text{ATPPKP Kabupaten} = (10\% \times \text{B TPP Kab})$$

Keterangan:

ATPPKP Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi  
Kabupaten

B TPP Kab = Basic TPP Kab

6. Pertimbangan obyektif lainnya

Pejabat Penatausahaan Keuangan dan Pembantu Pejabat Penatausahaan Keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapat Daerah, diberikan TPP dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{AATPPOL Kabupaten} = (20\% \times \text{B TPP Kab})$$

Keterangan:

ATPPOL Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan Obyektifitas  
Lainnya Kabupaten

B TPP Kab = Basic TPP Kab

Penetapan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) didasarkan pada parameter:

1. Kelas Jabatan
2. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah
3. Indeks Kemahalan Konstruksi
4. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Besaran TPP per kelas jabatan dengan mempertimbangkan kriteria disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati setiap bulannya. Penetapan besaran TPP menggunakan rumus:

**(Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan Perundang-undangan) x (Indeks kemahalan konstruksi) x (Indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah)**

### **2.3.5 Mekanisme Penilaian Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja**

Mekanisme penilaian produktivitas kerja dilakukan melalui aplikasi e-TPP dengan prosedur sebagai berikut:

1. ASN mendaftarkan diri dalam aplikasi e-TPP melalui portal <http://182.23.82.139/aktivitas>
2. Atasan langsung menugaskan kepada bawahan melalui table menugaskan dalam aplikasi sesuai dengan uraian tugas bawahan
3. Bawahan melaporkan proses dan/atau hasil kerja melalui table ditugaskan dalam aplikasi dengan mengupload bukti hasil kerja dalam bentuk file atau foto

4. Atasan langsung sebagai pemberi perintah melakukan validasi dari hasil kerja bawahan dengan memberikan penilaian terdiri dari nilai A sampai dengan E dalam aplikasi. Adapun kategorinya sebagai berikut:

- a. Nilai huruf A : Interval 81% sampai dengan 100%(apabila dokumen/file/foto yang diupload memiliki kualitas kerja sangat baik)
- b. Nilai huruf B : Interval 61% sampai dengan 100%(apabila dokumen/file/foto yang diupload memiliki kualitas kerja baik)
- c. Nilai huruf C : Interval 41% sampai dengan 100%(apabila dokumen/file/foto yang diupload memiliki kualitas kerja cukup baik)
- d. Nilai huruf D : Interval 21% sampai dengan 100%(apabila dokumen/file/foto yang diupload memiliki kualitas kerja buruk)
- e. Nilai huruf E : Interval 0% sampai dengan 100%(apabila dokumen/file/foto yang diupload memiliki kualitas kerja sangat buruk)

Tata cara penilaian produktivitas kerja yang diberikan kepada ASN dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu:

- 1. Kategori I, terdiri dari pejabat Eselon II dan Camat dihitung berdasarkan:
  - a. Jumlah perintah atasan yang dilaksanakan
  - b. Jumlah perintah harian kepada bawahan minimal harus sama dengan jumlah bawahan, dan terdistribusi merata kepada setiap bawahan dihitung dengan rumus:

- Eselon II

$$TPP = \frac{\text{Jumlah Perintah}}{\text{Jumlah Eselon III}} \times \text{TPP Harian}$$

Keterangan:

Jumlah Perintah = Jumlah perintah yang diberikan pada hari kerja

Berjalan

Jumlah Eselon III = Jumlah bidang/ Eselon III

$$\text{TPP Harian} = \frac{\text{TPP Perbulan Maksimal}}{\text{Hari Kerja Berjalan}}$$

- Eselon III Camat

$$\text{TPP} = \frac{\text{Jumlah Perintah Camat}}{\text{Jumlah Eselon III \& IV Kecamatan}} \times \text{TPP Harian}$$

Keterangan:

Jumlah Perintah = Jumlah perintah yang diberikan pada hari kerja

berjalan

Jumlah Eselon III = Jumlah seksi/ Eselon IV pada kecamatan

$$\text{TPP Harian} = \frac{\text{TPP Perbulan Maksimal}}{\text{Hari Kerja Berjalan}}$$

2. Kategori II, terdiri dari pejabat Eselon III kecuali Camat, pejabat Eselon IV, dan pejabat pelaksana, besaran TPP dihitung berdasarkan jumlah perintah yang dilaksanakan dan sesuai nilai yang diberikan atasan yang dihitung dengan rumus:

$$\text{TPP} = \frac{\text{Jumlah Jam Kerja Perbulan} \times \text{Ttotal Peresentase Penilaian}}{\text{Hari Kerja}} \times \text{PA}$$

Keterangan:

Jumlah jam kerja perbulan = jumlah durasi aktivitas kerja dalam satu bulan

Total persentase penilaian = jumlah persentase kerja

Hari kerja = jumlah hari kerja bulan berjalan

Persentase Absensi (PA) = jumlah persentase kehadiran dalam satu bulan

3. Kategori III, terdiri dari PNS dan CPNS yang besaran TPPnya berdasarkan nilai maksimal TPP dikali 80% untuk produktivitas kerja

Mekanisme penilaian disiplin kerja dilakukan melalui aplikasi e-Absensi, dengan prosedur sebagai berikut:

1. ASN melaksanakan identifikasi sidik jari/iris mata melalui finger print setiap hari sesuai waktu yang ditetapkan
2. Penetapan jumlah jam kerja ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Hari Senin s.d Kamis selama 8 jam 15 menit (495 menit)
  - b. Hari Jumat selama 4 jam 30 menit (270 menit)
3. Waktu pelaksanaan identifikasi sidik jari/iris mata melalui finger print, yaitu:
  - a. Hari Senin s.d Kamis

Presensi I : 07.30 - 08.00 WITA (tepat waktu)

08.01 - 16.00 WITA (terlambat)

Presensi II : 12.00 - 13.00 WITA (ISHOMA)

Presensi III : 16.00 - 16.30 WITA (pulang)

b. Hari Jumat

Presensi I : 07.00 - 07.30 WITA (tepat waktu)

07.31 - 11.30 WITA (terlambat)

Presensi II : 11.30 - 14.00 WITA (pulang)

Setiap ASN yang mendapatkan penugasan diluar satuan organisasi wajib hadir dan melaksanakan tugas pada tempat sesuai penugasan dan harus dibuktikan dengan surat tugas yang ditandatangani oleh atasan langsung atau pimpinan Perangkat Daerah yang bersangkutan. Rekam kehadiran secara manual dilakukan dengan objektif jika:

1. Perangkat dan sistem rekam kehadiran elektronik mengalami kerusakantidak berfungsi
2. ASN belum terdaftar dalam sistem rekam kehadiran secara elektronik
3. Terjadi keadaan *force majeure* berupa bencana alam dan/atau kerusakan yang mengakibatkan sistem rekam kehadiran secara elektronik tidak dimungkinkan untuk dilakukan
4. Lokasi kerja tidak tersedia sistem rekam kehadiran secara elektronik.

### **2.3.6 Pengurangan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Pengurangan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dikenakan pada ASN yang:

1. Tanpa alasan yang sah
  - a. Tidak masuk kerja, sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja
  - b. Terlambat (TL) masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:
    - TL1 = 1 menit s.d. <31 menit pengurangan 0,5%
    - TL2 = 31 menit s.d. <61 menit pengurangan 1%
    - TL3 = 61 menit s.d. <91 menit pengurangan 1,25%
    - TL4 = >91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja pengurangan 1,5%
  - c. Pulang sebelum waktunya (PSW) pada bulan berjalan, diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:
    - PSW1 = 1 menit s.d. <31 menit pengurangan 0,5%
    - PSW2 = 31 menit s.d. <61 menit pengurangan 1%
    - PSW3 = 61 menit s.d. <91 menit pengurangan 1,25%
    - PSW4 = >91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja pengurangan 1,55%

2. Dikenai pemberhentian untuk sementara atau dinonaktifkan, dengan ketentuan:
  - a. Bagi ASN diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan karena terkena/terlibat kasus hukum dan/atau sedang menjalani masa penahanan oleh pihak berwajib, dikenai pengurangan TPP berdasarkan beban kerja sebesar 100% (seratus persen) terhitung sejak ditetapkan keputusan pemberhentian sementara.
  - b. Jika berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, ASN dinyatakan tidak bersalah, pemberian TPP berdasarkan beban kerja bagi ASN tersebut dibayarkan kembali pada bulan berikutnya.

Pengurangan pemberian TPP berdasarkan disiplin kerja tidak diberlakukan jika memiliki alasan yang sah dan memenuhi prosedural sesuai ketentuan dalam Peraturan Bupati. Alasan yang sah berupa:

1. Alasan karena sakit dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter yang memiliki surat izin praktek sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Surat keterangan sakit dari dokter harus disampaikan kepada pejabat atau yang menangani rekam kehadiran paling lama 3 (tiga) hari kerja.
2. Alasan karena cuti dibuktikan dengan surat keterangan cuti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Cuti terdiri atas cuti sakit, selama 6 (enam) bulan atau secara berkepanjangan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter ahli diberikan TPP sebesar 1 (satu) bulan sejak mulai cuti sakit. Maka TPP dibayarkan selama 1 (satu) bulan sejak mulai cuti sakit. ASN yang

mengambil cuti tahunan, cuti bersalin, cuti alasan penting, cuti besar, dan cuti di luar tanggungan Negara, maka TPP tidak dibayarkan

3. Alasan lain yang dituliskan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan yang disetujui oleh atasan langsung

ASN yang tidak berada ditempat tugas tanpa alasan sah/tanpa izin. Maka atasan langsung mengeluarkan surat keterangan perihal ketidakhadiran ASN yang bersangkutan. Adapun sanksi sanksi hukuman berupa:

1. Hukuman disiplin ringan, tidak mendapat TPP 1 (satu) kali pada bulan berikutnya sejak ditetapkan surat keputusan hukumannya
2. Hukuman disiplin sedang, tidak mendapat TPP 2 (dua) kali pada bulan berikutnya sejak ditetapkan surat keputusan hukumannya
3. Hukuman disiplin berat, tidak mendapat TPP 3 (tiga kali pada bulan berikutnya)

### **2.3.7 Penganggaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dianggarkan pada APBD sebagai belanja tidak langsung pada DPA/ DPA Perubahan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah. Kekurangan Alokasi Pemberian TPP dapat dianggarkan pada Perubahan APBD Tahun berkenaan dan/atau APBD tahun berikutnya. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dibayarkan setiap bulan tanggal 15 (lima belas) ke atas. Jika terjadi perubahan jenjang jabatan bagi pejabat struktural penyesuaian pemberian TPP dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal serah terima jabatan.

### **2.3.8 Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Mekanisme Pembayaran Pembayaran TPP dilaksanakan dengan mekanisme Tim Monitoring dan Evaluasi melakukan review terhadap validasi hasil dari produktivitas kerja dan disiplin kerja lalu hasil review dituangkan dalam bentuk rincian nilai TPP ditandatangani Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi, BUD melakukan transfer anggaran ke rekening masing-masing ASN berdasarkan Surat Keputusan Bupati.

### **2.3.9 Monitoring dan Evaluasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Dalam rangka efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada ASN maka dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi yang terdiri dari:

1. Unsur BKPSDM
2. Unsur Inspektorat
3. Unsur Diskominfo
4. Unsur Bagian Organisasi Setda
5. Unsur lain yang terkait

Evaluasi pembayaran TPP dilaksanakan setiap 2 bulan pada tahun berjalan oleh tim Monitoring dan Evaluasi TPP, evaluasi oleh tim monitoring sekurang-kurangnya meliputi:

1. Adanya ketentuan peraturan Perundang-Undangan
2. Ketersediaan anggaran
3. Sistem teknologi informasi
4. Besaran nilai setiap golongan dan jabatan
5. Mekanisme pembayaran

## 6. Pelaksanaan pembayaran

Sanksi diberikan kepada ASN yang memberikan data atau menginput data yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya yaitu dapat berupa penurunan kelas jabatan, pemotongan jumlah TPP dan/atau pengembalian dana TPP kekas Umum Daerah berdasarkan penetapan nilai dari Tim Monitoring dan Evaluasi melalui Inspektorat daerah.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam menunjang penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Meriana Madjid (2016)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali	Variabel Independen: - Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) - Kemampuan Kerja (X2) Variabel Dependen: - Kinerja Pegawai (Y) Sampel: 40 ASN Metode Analisis: - Uji Validitas - Uji Reliabilitas	1) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali, 2) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali, dan 3) Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Morowali.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statistik Deskriptif</li> <li>- Uji Asumsi Klasik</li> <li>- Uji Regresi Linear Berganda</li> </ul>	
2.	Satrio Tristiadi (2017)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul> <p>Sampel: 30 ASN</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas,</li> <li>- Statistik Deskriptif</li> <li>- Uji Asumsi Klasik</li> <li>- Uji Regresi Linear Sederhana</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji T</li> </ul>	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

3.	Rizka Pertiwi (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variable Moderasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros	<p>Variabel Independen:</p> <p>Motivasi (X1)</p> <p>Disiplin (X2)</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja (Y)</p> <p>Variabel Moderasi:</p> <p>Tambahan Penghasilan Pegawai (Z)</p> <p>Sampel: 73 ASN</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Hipotesis</li> </ul>	<p>1) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya, 2) Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya, 3) TPP memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Adapun klasifikasi variable moderasi termasuk tipe potensial moderasi yang berarti TPP berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja. TPP berinteraksi dengan motivasi dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, dan 4) TPP tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Adapun klasifikasi variabel moderasi termasuk tipe potensial moderasi yang berarti TPP berpotensi memperkuat</p>
----	----------------------	--	---	---

				atau memperlemah pengaruh disiplin terhadap kinerja. TPP tidak berinteraksi dengan disiplin dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja.
4.	Putri Elviana dan Artha Febriana (2021)	Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)</li> <li>- Motivasi Kerja (X2)</li> <li>- Lingkungan Kerja (X3)</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul> <p>Sampel: 78 ASN</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Asumsi Klasik</li> <li>- Uji Regresi Linear Berganda</li> </ul>	<p>1) TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh besaran potongan TPP yang sudah diatur sehingga apabila pegawai tidak terkena hukuman disiplin maka TPP akan tetap diberikan. Dalam hal ini bukan berarti variabel TPP tidak perlu diberikan karena dapat dilihat apabila variabel TPPnya naik maka kinerjanya pun ikut naik, 2) Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan motif dari pegawai yang bermacam-macam sehingga meskipun para pegawai memiliki motivasi yang tinggi hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja BKPP Kota Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini disebabkan lingkungan kerja dapat mood pegawai dalam bekerja.</p>

5.	Tiara Nanuru, Abdullah W. Jabid, dan Ida Hidayanti (2021)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul> <p>Variabel Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Employee Engagement (Z)</li> </ul> <p>Sampel: 100 Responden</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Hipotesis</li> </ul>	<p>1) Tambahan penghasilan pegawai dalam penelitian ini diketahui tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa besar kecilnya tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai tidak akan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, 2) Tambahan penghasilan pegawai diketahui memiliki pengaruh langsung terhadap employee engagement, yang berarti bahwa penambahan atau pengurangan tambahan penghasilan pegawai akan berdampak pada peningkatan atau penurunan employee engagement, 3) Employee engagement diketahui memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan atau penurunan employee engagement akan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, 4) Employee engagement diketahui mampu memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin besar pengaruh tambahan penghasilan terhadap employee engagement, maka</p>
----	---	--	---	--

				semakin besar pula pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai.
6.	Awaluddin Anwar, Chahyono, dan Arifuddin Mane (2022)	Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)</li> <li>- Kedisiplinan (X2)</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja ASN (Y)</li> </ul> <p>Variabel Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja (Z)</li> </ul> <p>Sampel: 46 ASN</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- <i>Path analysis</i></li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji T</li> <li>- Uji Sobel</li> </ul>	1) Pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, 2) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur, 3) Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, 4) Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN.
7.	Dyah Latu Nuswantari, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur (2018)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)</li> </ul>	1) Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung, 2) Lingkungan kerja

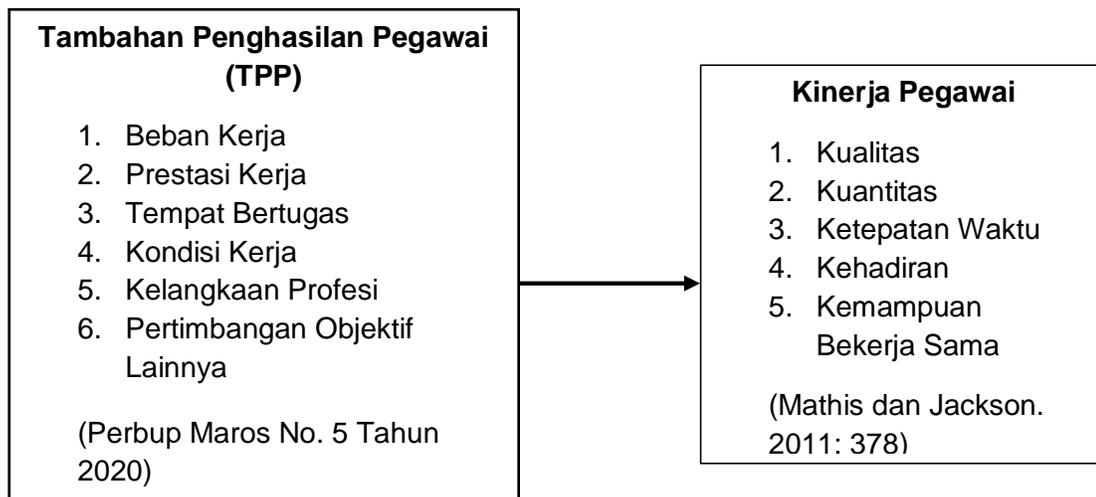
		Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja (X2)</li> </ul> Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja (Y1)</li> <li>- Kinerja (Y2)</li> </ul> Sampel: 70 ASN Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Statistik Deskriptif</li> <li>- Uji Regresi Linear Berganda</li> </ul>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung, 3) Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung, 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung, 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung, 6) Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja namun selanjutnya tidak berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung, 7) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan selanjutnya berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.
8.	Maulya Naifah Mustakim Pakihi, Budi Setiawati, dan Hafiz Elfiansya	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</li> </ul> Variabel Dependen:	Pemberian TPP di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto di tinjau dari aspek Kelas Jabatan, beban kerja dan kehadiran masuk dalam kategori baik. Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan

	Parawu (2022)	dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto	<p>- Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Sampel: 67 ASN</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Regresi Linear Sederhana</li> <li>- Uji T</li> </ul>	dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto di tinjau dari aspek kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu masuk dalam kategori Baik. Dan pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.
9.	Ajeng Antania Putri, Nina Karlina, dan Elisa Susanti (2022)	Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul> <p>Sampel: 19 ASN</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Statistik Deskriptif</li> <li>- Uji Regresi Linear Sederhana</li> <li>- Uji T</li> </ul>	Pelaksanaan pemberian kompensasi di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan

10.	Saiful Akbar, Hermanto, Agus Susanto (2022)	Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja (Y)</li> <li>- Motivasi Kerja (Y)</li> </ul> <p>Sampel: 40 ASN</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Statistik Deskriptif</li> <li>- Uji Regresi Linear Berganda</li> </ul>	Sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima
-----	---	---	--	--

## 2.5 Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 60) kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini akan meneliti tentang Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diuraikan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

Berdasarkan kerangka penelitian, terlihat bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu instansi atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013: 60) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka penelitian, hipotesis dari penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

### **2.6.1 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Mulyadi (2016: 63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Suryani dan John (2019: 97) dari sudut pandang karyawan pembayaran kompensasi adalah kebutuhan hidup yang merupakan salah satu alasan utama orang mencari pekerjaan, sedangkan bagi pemberi kerja kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen. Hasil penelitian Dwipayana dan Sagung (2016) menunjukkan terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kepemimpinan, faktor motivasi, faktor kompensasi, dan faktor komunikasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2021) juga mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi dan motivasi. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat

dipahami bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi.

Menurut Suryani dan John (2019: 97) Kompensasi adalah proses menyediakan imbalan yang memadai untuk karyawan yang setara dengan kontribusi yang diberikan ke mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Bernadin (2007: 253-277) dalam Suryani dan John (2019: 99) kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berbentuk uang tunai yang merupakan pembayaran tunai langsung yang disediakan oleh perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sementara kompensasi tidak langsung atau benefit adalah berbentuk tunjangan karyawan. Kompensasi tunai berupa gaji yang diberikan setiap bulan, sementara benefit berupa tunjangan kinerja karyawan.

Bentuk tunjangan kinerja di lingkup pemerintahan salah satunya yaitu dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Berdasarkan Peraturan Bupati Maros Nomor 5 Tahun 2020 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan disiplin kerja dan produktivitas kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meriana Madjid (2016) menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali. Penelitian yang dilakukan oleh Satrio Tristiadi (2017) juga menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Selain itu, penelitian dari Rizka Pertiwi (2021) menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Maros dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan kesejahteraan ASN. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini, yaitu:

*H*: Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)