



Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

Irma Sumiaty

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Andi Hendra Syam

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Amiruddin Amiruddin

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

ABSTRACT. *This research aims to identify the influence of providing additional employee income on the performance of employees of the Population and Civil Registration Service of the South Sulawesi Provincial Government. The sample in this study were all employees who worked at the Population and Civil Registration Service of the South Sulawesi Provincial Government. The data in this research was collected using a survey research method, namely by distributing questionnaires directly to employees who work at the Population and Civil Registration Service of the South Sulawesi Provincial Government. The research results will be analyzed using multiple regression analysis. The results of this research show that additional employee income has an effect on the performance of employees at the Population and Civil Registration Service of the South Sulawesi Provincial Government.*

Keywords: *Additional Employee Income, Employee Performance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode penelitian survei yakni dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada para pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci : Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah instansi, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi. Oleh karena itu, hendaklah sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut (Afdila et al., 2023). Kinerja yang baik tidak terbentuk dengan sendirinya. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung dan supra sarana. Kualitas dan kemampuan pegawai merupakan

faktor intrinsik pegawai yang mendukung kinerja seperti etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai dan tingkat pendidikan/pelatihan. Sedangkan sarana pendukung berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti upah/gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja (Nanuru et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberian tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Setiap pegawai yang ditugaskan dan ditempatkan dalam suatu organisasi maka perlu diberitahukan masalah balas jasa yang diberikan kepada mereka atas tugas/pekerjaan yang telah diberikan pada organisasi. Dalam arti luas, balas jasa ini disebut dengan kompensasi di mana kompensasi bermacam-macam bentuknya seperti gaji, honor, insentif, tambahan penghasilan dan lain-lain (Gustini, 2023).

Kompensasi merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi juga merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh

pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan pekerjaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerjanya.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau insentif adalah penghargaan kepada karyawan atas segala jerih payah dalam meningkatkan tugas memberikan pelayanan kepada konsumen di luar gaji yang diterima setiap bulan dengan besar berubah-ubah sesuai dengan hasil kinerja. Upah yang dikaitkan dengan kinerja dikatakan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kerja selama satu bulan di luar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Akbar et al., 2022).

2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi serta tujuan strategik organisasi. Kinerja bersifat multidimensional dan memiliki variasi dalam pengukuran yang disesuaikan pada kompleksitas faktor pembentuk kinerja (Afdila et al., 2023).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HIPOTESIS

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Diduga Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian tentunya harus dilakukan secara ilmiah dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian survei. Metode penelitian ini membagikan kuesioner secara langsung kepada para pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk menentukan pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai yang dapat ditunjukkan dengan persamaan berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai (variabel dependen)

β_0 = konstanta

β_1 = koefisien regresi

X_1 = TPP (variabel independen)

ε = error

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas akan mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah ada dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2009).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2009). Pembuktian dilakukan dengan cara melihat dari besarnya probabilitas *value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 50 kuesioner kepada seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Seluruh kuesioner terisi dan dikembalikan oleh responden sehingga dapat diikutsertakan dalam analisis data.

Tabel 1 Uji Validitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Pearson Correlation	Status
1.	Tambahan Penghasilan Pegawai (X)	6	0,440 – 0,812	Valid
2.	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,567 – 0,747	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 masing-masing item pernyataan memiliki skor yang berada diatas 0,05 maka semua item pernyataan dikatakan valid dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data.

Tabel 2 Uji Reabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
1.	Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	6	0,733	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,831	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 dapat dilihat bahwa kedua variabel yaitu tambahan penghasilan pegawai dan kinerja pegawai memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa adanya stabilitas dan konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam mengukur konsep tertentu sehingga dapat digunakan untuk analisis data.

Tabel 3 Uji Normalitas

Asymp. Sig	α	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 nilai dari hasil pengujian normalitas adalah 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

Tabel 4 Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta	25,294	0,000	
Tambahan Penghasilan Pegawai (X)	0,374	0,012	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 25,294 + 0,374X + \varepsilon$$

Tabel 5 Uji Simultan

Variabel	F	Sig	α
Tambahan Penghasilan Pegawai (X), Kinerja Pegawai (Y)	6,736	0,012	0,05

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 nilai signifikansi sebesar 0,012 dimana $0,012 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6 Uji Coefficient Determinasi

Variabel	R ²	Adjusted R ²
Tambahan Penghasilan Pegawai (X), Kinerja Pegawai (Y)	0,123	0,105

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,105 yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel tambahan penghasilan pegawai sebesar 10,5% dan sisanya sebesar 89,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak berada pada model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian pada tabel 4.6 dan 4.7 menunjukkan nilai signifikansi tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,012 dimana 0,012 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang bekerja mengharapkan balasan atas pekerjaan yang dilakukannya bukan hanya gaji namun balasan jasa di luar gaji yang diperoleh. Karena dengan adanya tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diterima dapat memotivasi pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menandakan bahwa dengan adanya tambahan penghasilan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afdila, dkk (2023) yang menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan uji F dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,012 dimana $0,012 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdila, N., Lubis, T., Nasution, L., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh E- Absensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 4(1), 7–21.
- Akbar, S., Hermanto, & Susanto, A. (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. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 574–585.
- Hasbulloh, Fauzi, A., & Edy Herman Mulyono, L. (2022). Pengaruh TPP dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *JMM Unram*, 11(4), 255–266.
- Indra, M. Y., Yenni, Z., & Lusiana. (2022). Analisis Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics*, 7(3), 266–278.
- Lestari, D. S. (2018). Efektifitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 6(7), 17–23.
- Munarti, Hari, & Idris, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. *Jurnal the Manusagre*, 2(1), 299–310.
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473–481.