

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MOROWALI

Meriana Madjid

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aims of this research are: 1) to explain and analyze the simultaneous influence of employee income supplement and work capability on employees' performance in The Agency of Planning, Research, and Regional Development (BAPPEDA), Morowali Regency, positively and significantly; 2) to explain and analyze the positive and significant influence of employee income supplement on employees' performance; 3) to explain and analyze the positive and significant influence of employees' capability on their performance. The type of this study is causal that is intended to see the influence between variables studied by involving 40 subjects selected through purposive sampling method. Based on multiple linear regression test, this study finds that: 1) employee income supplement and work capability simultaneously have positive and significant influence on employees' performance in The Agency of Planning, Research, and regional Development (BAPPEDA), Morowali Regency; 2) employee income supplement has positive and significant influence on their performance.

Keywords: *employee income supplement, work capability, and employees' performance*

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari DPRD. Tambahan penghasilan dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah pasal 63 ayat (2) dan peraturan Menteri Dalam Negeri no. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permedagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat

diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah. Kriteria yang dipergunakan untuk peningkatan kesejahteraan tersebut beragam, dimana Kumorotomo (2011) kriteria pemberian tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya resiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang.

Secara konseptual dan empiris, pengukuran kinerja individual berhubungan erat dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja, uraian tugas dan standar kinerja PNS. Proses pengukuran kinerja menurut Effendi (2005) dimulai dari tugas pokok dan fungsi unit kerja pegawai. Selanjutnya dirumuskan uraian tugas baik yang menduduki jabatan struktural maupun tenaga pelaksana termasuk pejabat fungsional dan uraian tugas tersebut menjadi dasar dalam perumusan.

Sejalan dengan itu Pegawai Negeri Sipil juga dituntut untuk memiliki

kemampuan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerjanya. Sarworini (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan kerja menurut Robbins (1996), merujuk ke suatu kompetensi seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagai mana adanya. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory*), yaitu suatu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di objek penelitian. Penelitian ini juga disebut penelitian kausal yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2003).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bappeda Kabupaten Morowali selama kurang lebih 3

(tiga) bulan yang dimulai bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Februari 2016. Dengan pertimbangan bahwa penguasaan lapangan dan ketersediaan data, serta pertimbangan bahwa Bappeda Kabupaten Morowali belum pernah dilakukan penelitian tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja bagi pegawai.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Istijanto (2006: 109) populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Sementara menurut Sugiyono (2006: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi dalam penelitian mencakup keseluruhan pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali yang terdiri atas PNS dan PHL berdasarkan data pada Sub Bagian Kepegawaian berjumlah 80 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Tika (2005) bahwa *Purposive Sampling* adalah sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil orang atau objek yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik. Sampel yang diambil memiliki ciri-ciri yang khusus dari populasi, sehingga di anggap cukup representative. Ciri-ciri maupun strata yang khusus tersebut sangat tergantung dari keinginan peneliti. Sehingga dari jumlah populasi yang ada yang dijadikan sebagai sampel / responden berdasarkan kriteria adalah 41 responden dan setelah dikurangi dengan penulis menjadi 40 orang responden,

dengan demikian maka jumlah sampel penelitian adalah 40 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua) variabel, yakni: pertama, variabel independen (bebas) yaitu: terdiri dari tambahan penghasilan pegawai (X_1), kemampuan kerja (X_2). Kedua, variabel dependen (terikat) yakni: kinerja pegawai (Y). Variabel- variabel sebagai berikut:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (*Independen Variabel*) dengan symbol X_1

Definisi tambahan penghasilan pegawai dalam penelitian ini adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai pada lingkungan kerja instansi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali sebagai bentuk motivasi atas kinerja atau tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan fungsi tugasnya. Dimensi yang relevan mengacu pada kriteria pemberian tambahan penghasilan pada pegawai menurut Peraturan Bupati Morowali Nomor 09 Tahun 2014 tentang pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Morowali yakni :

- a. Tanggung Jawab Kerja; diberikan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diembannya.
- b. Disiplin Pegawai Negeri Sipil; diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat kehadiran yang dicapai PNS setiap bulannya.

2. Kemampuan Kerja (*Independen Variabel*) dengan symbol X_2

Kemampuan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu kapasitas pegawai Bappeda Kabupaten Morowali untuk mengerjakan berbagai tugas pekerjaan. Dimensi yang relevan mengacu pada teori Robbins (2001) yaitu ;

- a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk

menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental / intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami.

- b. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

3. Kinerja Pegawai (*Dependen Variabel*) dengan symbol Y

Definisi kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi yang relevan diadopsi dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yakni ada 2 aspek penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

- a) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Adalah rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh seorang PNS. Penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) meliputi ; kuantitas, kualitas, waktu dan biaya..
- b) Perilaku Kerja Adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2003), statistik deskriptif dapat digunakan bila penelitian hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel di

ambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel dan perhitungan prosentase.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan metode regresi linear berganda, secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah apabila dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares-OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik menurut Sunyoto (2009: 79) terdiri dari Normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas.

a. Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat *normal probability plot* (Sunyoto, 2009).

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multiko dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation*

Faktor) dan *Tolerance*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Dimana:

Y= variabel terikat (dependen)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ = variabel bebas (independen)

a= konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ = koefisien regresi

ϵ = variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Tambahan Penghasilan Pegawai

X_2 = Kemampuan Kerja

ϵ = Batas Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali jika tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja terus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai pada lingkungan kerja instansi sebagai bentuk motivasi atas kinerja atau tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan fungsi tugasnya. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan bentuk formulasi dari tunjangan atau insentif yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah atas prestasi atau kinerja yang telah diberikannya kepada organisasi. Tambahan penghasilan pegawai merupakan tunjangan

yang dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai agar bekerja secara maksimal. Dengan pemberian tunjangan atau insentif yang sesuai dengan kemampuan pegawai serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional. Pemberian tunjangan atau insentif kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai diharapkan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Thoha (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap keluarnya pegawai karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa peningkatan atau perbaikan tunjangan tambahan penghasilan dan kemampuan kerja pada Bappeda Kabupaten Morowali, akan memberikan kontribusi yang besar pada peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Dengan demikian disimpulkan apabila tunjangan tambahan penghasilan dan kemampuan kerja pegawai semakin ditingkatkan maka akan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil analisis uji regresi diketahui bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik tambahan penghasilan pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali, menginginkan dan atau membutuhkan adanya tambahan penghasilan di luar gaji yang merupakan faktor yang harus diperhatikan. Sebab jika seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, walaupun telah memiliki gaji, tetap tidaklah berimbang dengan pekerjaannya hal ini akan membuat perasaan tidak tenang dan tidak nyaman dalam pekerjaannya dan akan mengakibatkan pekerjaannya tidak akan maksimal. Olehnya itu, tambahan penghasilan pegawai merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai dalam rangka mendorong peningkatan kinerjanya.

Tanggapan responden yang juga pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali yang memperkuat hasil analisis regresi diatas, pada variabel tambahan penghasilan pegawai yang terdiri atas dimensi tanggung jawab kerja dan disiplin memberikan tanggapan yang baik. Artinya pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali mengakui bahwa pekerjaannya selesai tepat waktu, pegawai juga tidak pernah meninggalkan tugas pekerjaannya, tambahan penghasilan sesuai jabatan. Namun pegawai mengakui bahwa tambahan penghasilan yang mereka terima belum memadai. Dari disiplin kerja, pegawai mengakui bahwa walaupun masih perlu ditingkatkan, namun pegawai telah tepat waktu masuk dan pulang kantor, selalu mengabsen ketika masuk dan pulang kantor.

Namun dari hasil tanggapan responden juga menemukan bahwa penilaian atas tanggung jawab kerja dan disiplin pegawai dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai masih perlu ditingkatkan lagi misalnya dengan cara melihat tanggung jawab pekerjaan dari masing-masing pegawai berdasarkan besarnya resiko pekerjaan dan juga pada disiplin pegawai bukan hanya dari tingkat kehadiran, tetapi juga pada disiplin dalam berpakaian, disiplin administrasi.

Sehingga pegawai yang memiliki tanggung jawab dan disiplin dalam pekerjaannya dibanding yang lain akan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian maka dari uraian di atas, memberikan kesimpulan bahwa ketika tambahan penghasilan bagi pegawai semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005) yang 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhardjo (2015) yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bappeda Kabupaten Morowali pada variabel kemampuan kerja yang terdiri atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik menunjukkan tanggapan yang baik. Maknanya adalah pegawai mengakui bahwa mereka merasa telah memiliki kemampuan kerja yang baik

dimana pegawai merasa selalu menyelesaikan kewajibannya yakni bekerja dan merasa pekerjaan itu mampu dilaksanakan hal ini dibuktikan dengan pekerjaan yang selesai. Hal ini menjadi bukti bahwa semakin baik kemampuan kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini juga didukung dengan tanggapan responden pada variabel kemampuan kerja pada dimensi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik berada pada kategori baik, yang artinya bahwa pegawai mengakui bahwa mereka memiliki kemampuan kerja yang baik utamanya pada kemampuan intelektualnya, dimana PNS di BAPPEDA Kabupaten Morowali telah memahami, menguasai, menganalisis dan bahkan mampu merencanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya ditingkatkan. Dan pada kemampuan fisik, PNS Bappeda Kabupaten Morowali mengakui bahwa mereka terampil dalam pekerjaannya, memiliki cara tersendiri untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, memiliki stamina yang baik dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun pegawai mengakui bahwa mereka harus lebih cekatan lagi dalam bekerja. Sehingga dengan demikian ketika kemampuan kerja pegawai semakin ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

Robbins (2001) mendefinisikan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Nawawi (2003) menyatakan bahwa kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang pegawai cenderung terpusat pada kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Suyono (2014) dan Zainullah, Suharyanto dan Budio (2012) Dengan hasil

penelitian menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali.
2. Tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali.
3. Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali.

Rekomendasi

Bertitik tolak dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pada tambahan penghasilan pegawai agar tepat sasaran, disarankan kepada pimpinan mengusulkan peningkatan tambahan penghasilan pegawai agar lebih sesuai dengan harapan pegawai. Disamping itu pimpinan juga mengarahkan kepada pegawai agar lebih tepat waktu masuk kantor dan selalu mengabsen ketika pulang kantor atau memperketat apel pagi dan sore hari. Disarankan juga kepada pimpinan agar mengusulkan dalam penilaian tanggung jawab kerja untuk tambahan penghasilan pegawai melihat besarnya beban kerja dan resiko pekerjaan, dan untuk disiplin

pegawai untuk tambahan penghasilan pegawai bukan hanya pada disiplin waktu (tingkat kehadiran) tetapi juga pada disiplin berpakaian dan disiplin administrasi.

2. Pada variabel kemampuan kerja, disarankan kepada pimpinan agar mengarahkan pegawai untuk lebih cekatan dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya dari Ketua Tim Pembimbing Dr. Bakri Hasanuddin, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Sulaeman Miru, SE.,M.Si.

DAFTAR RUJUKAN

- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- Effendi, Akhyar. 2005. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang Efektif*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2011. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5 No. 1 Hal 20-28.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Peraturan Bupati Morowali Nomor 09 Tahun 2014 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Morowali.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta.
- Sarworini, Fithriani. 2007. Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3 No.2. Hal 238-242.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi Edisi Ke-10*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardjo, Yohanes. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Sorong). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Vol.1. No.4 Hal. 14-21
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Cetakan Pertama, PT Buku Kita, Jakarta

- Suyono, Parmudito Galih Wahyu. 2014. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Radio Republik Indonesia Semarang). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Hal.1-9
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Fisipol UGM
- Tika Pabundu. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta:PT Bumi Pustaka.
- Zainullah, Suharyanto dan Budio. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6 Noor 2. Hal.125-133.