

**PENGARUH TUNJANGAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPARIWISATAAN
KEBUDAYAAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN
SUKABUMI**

M. Rijal Amirulloh

Email: mrijal_amirulloh@yahoo.com
Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Abstract

This study aims to examine the effect of employee income allowance (TPP) on employee performance at the Sukabumi Regency Tourism, Culture, Youth and Sports Office. The research method used is a survey method using a questionnaire as a data collection instrument. The sample taken was employees at the Sukabumi Regency Tourism, Culture, Youth and Sports Office who received TPP. The results showed that there was a significant influence between TPP and employee performance. This indicates that TPP can be one of the factors that influence employee performance. Therefore, the Sukabumi District Tourism, Culture, Youth and Sports Office should consider providing adequate TPP to improve employee performance and the achievement of organizational goals.

Keywords: allowances, human resources, performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tunjangan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepariwisata Kebudayaan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel yang diambil adalah pegawai di Dinas Kepariwisata Kebudayaan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sukabumi yang menerima TPP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara TPP dan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa TPP dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Kepariwisata Kebudayaan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sukabumi sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan TPP yang memadai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: tunjangan, sumber daya manusia, kinerja

1. Pendahuluan

Adanya keberadaan sumber daya manusia (SDM) pada suatu lembaga pemerintahan memainkan peranan penting dan berpotensi besar dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah tersebut harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga diharapkan mampu menunjukkan hasil pekerjaan yang maksimal. Pencapaian tujuan dari suatu lembaga pemerintahan tidak hanya semata-mata tergantung kepada alat-alat perlengkapan yang lengkap, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung sepenuhnya kepada manusia/pegawai yang menjalankan pekerjaan itu. Kesuksesan suatu lembaga sangat ditentukan oleh prestasi kerja masing-masing pegawai dengan tujuan agar tercapainya sasaran pemerintah.

Kinerja karyawan dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan kehidupan organisasi, akan diperoleh melalui pemberian motivasi yang baik terhadap karyawan organisasi bersangkutan. Motivasi dapat diberikan kepada karyawan dengan beragam cara, yang salah satunya dengan pemberian tunjangan penghasilan bagi karyawan.

Tujuan pemerintah menjalankannya adalah tentu mencapai hasil kerja yang baik. Keberhasilan yang baik adalah hasil optimal yang dapat disediakan oleh karyawan dengan mendayagunakan keseluruhan potensi diri yang ada dan keberhasilan yang dicapai optimal dari pemerintah berhubungan erat terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini dapat terjadi Mengingat pencapaian hasil secara maksimal menggambarkan capaian hasil yang sebesar-besarnya, mengingat pengorbanan yang telah dikeluarkan guna mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 tentang pedoman pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat pasal 4 ayat 1 " Pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan, untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, meningkatkan kinerja, motivasi, inovasi dan penghargaan terhadap kinerja PNS dan CPNS berdasarkan perilaku kerja dan prestasi kerja". Dan dalam hal ini Dinas Kepariwisata Kebudayaan Kepemudaan dan Olahraga (DISPARBUDPORA) memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan perkembangan kemajuan pembangunan di daerah. Sebagai usaha untuk hal tersebut maka DISPARBUDPORA

mencoba melaksanakan kebijakan yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TTP).

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang penulis lakukan, diperoleh gambaran bahwa adanya indikasi yang menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Kepariwisata dan Kebudayaan Kepemudaan dan Olahraga. Hal ini terlihat dari indikasi-indikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kurang teliti sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas..
- 2) Masih adanya pegawai yang belum menunjukkan prestasi kerja, disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan.
- 3) Masih adanya pegawai yang kurang menaati peraturan kedinasan yang berlaku.

Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah dengan pemberian tunjangan karena tunjangan merupakan dorongan/motivasi yang sangat penting untuk pencapaian sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya tunjangan diharapkan dapat menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk

2. Kajian Pustaka

Menurut Simamora (1997:663) dalam buku Khadarisman (2014:242):

“Tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran-pembayaran (payments) dan jasa-jasa (services) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini”. Tunjangan penghasilan ialah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah/gaji yang meliputi tunjangan keluarga, tunjangan umum, tunjangan kesehatan, dan tunjangan beras yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil yang diberikan secara rutin atau periodik, tunjangan termasuk bentuk kompesasi tidak langsung yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya.

Sastrohadiwiryo (2002:235) menyatakan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan

mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya yaitu sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

2. Prestasi Kerja

Kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Pegawai ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahkkan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Pegawai harus jujur terutama kepada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatannya, harus sesuai perkataan dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

6. Kerjasama

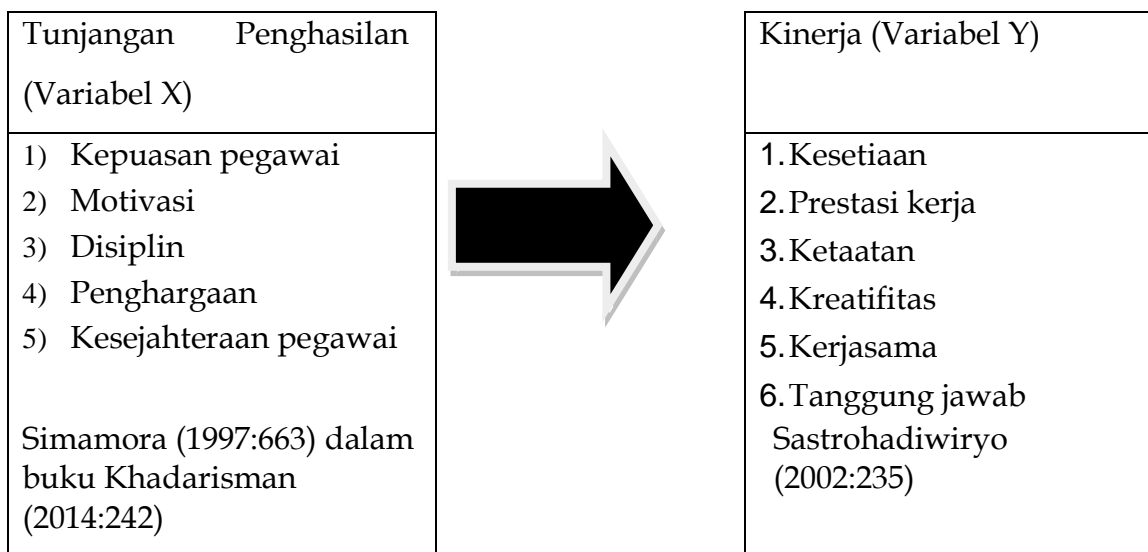
Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, pegawai dapat bekerja secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran organisasi.

7. Prakarsa

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Pegawai tersebut cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.



Gambar 1

Skema Paradigma Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif (Sugiyono 2017), gambaran umum variabel x (V_x) Pemberian tunjangan ini dimaksudkan sebagai sarana motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, sebagai gambaran Variabel y (V_y) pemberian Tunjangan kepada pegawai di Dinas Kepariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan yang diterima pegawai minimal rendah, sehingga kurangnya kepuasan pegawai.
- b. Tunjangan yang diterima pegawai belum didasarkan atas prestasi kerja yang dicapai pegawai bersangkutan, namun masih menggunakan pola-pola tradisi/ kebiasaan instansi. Pola yang demikian ini tidak mendorong ataupun memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi.
- c. Karyawan kurang disiplin menjalankan kewajibannya karena harus berfikir untuk memperoleh penghasilan tambahan, hal ini terlihat dari kenyataan bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat.
- d. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai belum optimal.
- e. Bantuan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan misalnya pelayanan kesehatan masih belum menyentuh substansi-substansi permasalahan yang dihadapi oleh pegawai. Misalnya pembiayaan keluarga yang masuk rumah sakit, dan biaya sekolah untuk anak.

Sedangkan gambaran umum variabel y , di antara masalah kinerja yang ada di DISPARBUDPORA kab sukabumi di antaranya.

- a. Belum optimalnya kesetiaan pegawai, hal ini dilihat dari masih adanya sikap dan perilaku pegawai yang belum sanggup melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Masih adanya pegawai yang belum menunjukkan prestasi kerja, disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan.
- c. Masih adanya pegawai yang kurang menaati peraturan kedinasan yang berlaku.
- d. Kurangnya kemampuan kreatifitas pegawai dalam mengambil keputusan atau melaksanakan suatu tindakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- e. Masih belum optimalnya kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakannya.
- f. Pegawai kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sehingga terjadi

keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Adapun perincian operasionalisasi variabel penelitian secara lengkap nampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Operasional Variabel Tunjangan Penghasilan pegawai (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
(1)	(2)	(3)	(4)
Tunjangan Penghasilan (Variabel x)	Kepuasan Pegawai	Tunjangan Pegawai berdasarkan beban kerja	1. Kantor menyediakan tunjangan pegawai berdasarkan beban kerja yang diterimanya.
		Tunjangan kesehatan	2. Tunjangan Kesehatan sebagai tanda kantor peduli dan memberikan kepuasan anda
		Tunjangan beras	3. Kantor memberikan Tunjangan Beras setiap bulannya
		Tunjangan Jabatan	4. Kantor memberikan tunjangan jabatan sesuai jabatan pegawai.
	Motivasi	Pemenuhan Kebutuhan	5. Kantor memenuhi kebutuhan pegawai.
		Semangat Melaksanakan Kerja.	6. Kantor memberikan motivasi agar pegawai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
	Disiplin	Kepatuhan terhadap peraturan	7. Pegawai melaksanakan kewajibannya yaitu datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai jam kerja.
			8. pegawai melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku.
			9. Pegawai melaksanakan tugas pada jam kerja yang telah ditentukan.
			10. Pegawai menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan.
	Penghargaan	Loyalitas	11. Adanya loyalitas atasan kepada bawahan
		Kesungguhan dalam bekerja	12. Saya selalu bersungguhsungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya
	Kesejahteraan	kesejahteraan pegawai	13. Kantor memperhatikan kesejahteraan pegawainya.

Sumber: Simamora (1997:663) dalam buku Khadarisman (2014:242)

Tabel. 2
Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Vy)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	
Kinerja Pegawai (Variable Y)	Kesetiaan	Intruksi yang diberiakan atasan kepada bawahan	1. Setiap pegawai mengetahui intruksi yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab	
			2. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	
	Prestasi kerja	Pengerjaan Tugas Kecakapan pegawai	3. Para pegawai mempunyai keterampilan masing-masing dalam menyelesaikan tugas	
			Pengalaman kerja	4. Masa kerja yang dimiliki pegawai.
				5. Pernah tidaknya menduduki jabatan pimpinan
	Ketaatan	Kesetiaan pegawai	6. Tekad dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.	
			Jam kerja	7. Pegawai datang melaksanakan tugas dan pulang sesuai jam kerja.

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
			8. Sanggup menyelesaikan
			9. pekerjaan dengan teliti.
	Kreatifitas	1) Ketepatan waktu	11. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
			12. Pegawai dapat memanfaatkan waktu dengan baik
		2) Kecakapan Pegawai	13. Pegawai sopan dalam bertutur kata.
		3. Kemampuan kerjasama dengan orang lain.	14. Adanya kerjasama pegawai yang satu dengan yang lainnya.
	Tanggung jawab	Kesanggupan dalam bekerja	13. Pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang ia terima
			14. pegawai bertanggungjawab atas kesalahankesalahan yang dilaku

Sumber : Sastrohadiwiryono (2002:235)

Di Dinas Kepariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Sukabumi yang berjumlah sebanyak 132 orang sebagaimana dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Populasi dan Sempel

No	Kriteria Populasi	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretariat	15
3.	Bidang DTW	8
4.	Bidang Sarana dan Pemasaran Wisata	5
5.	Bidang Kebudayaan	6
6.	Bidang Kepemudaan	9
7.	Bidang Olahraga	9
8.	UPTD Kawasan Wisata Sukabumi Utara	9
9	UPTD Kawasan Wisata Sukabumi Selatan	10
10	UPTD Palagan Bojongkokosan	7
11	THL/ Anggota	53
	Jumlah	132

Sumber: Sub Bag. Umum dan Kepegawaian DISPARBUDPORA Kab. Sukabumi

Sampel yang digunakan menggunakan *proavility sampling* (Arikunto 2006:134) yang dimana hasilnya 106 (dari pembulatain 105,6 dengan taraf nyata 80%), dengan pencarian hasil analisis Deskriptif, Uji Asymsu (Uji Normalitas Data, Uji Linearitas Data, Analisis Korelasional, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis)

4. Hasil dan Pembahasan Penelitian

bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 86,79% dan sisanya merupakan responden perempuan sebesar 13,21% untuk lebih rinci dapat dilihat dari Tabel 4

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	92	86,79%
2.	Perempuan	14	13,21%
	Jumlah	106	100%

Sumber: Data Penelitian 2016.

Selanjutnya, jika nilai Deskriptif Persentase dari masing-masing item pernyataan Variabel Tunjangan (Variabel X) ditabulasikan, maka diperoleh tabel berikut ini:

Tabel 5
Ringkasan Pendapat Responden terhadap pernyataan
Variabel Tunjangan (X)

No	Item	DP	Kriteria
1.	Kantor menyediakan tunjangan pegawai berdasarkan beban kerja yang diterimanya.	70,38%	Baik
2.	Tunjangan kesehatan sebagai tanda kantor peduli dan memberikan kepuasan anda.	69,81%	Baik
3.	Kantor memberikan tunjangan beras setiap bulannya	69,62%	Baik
4.	Kantor memberikan tunjangan jabatan sesuai jabatan pegawai.	69,62%	Cukup Baik
5.	Kantor memenuhi kebutuhan pegawai.	70,57%	Cukup Baik
6.	Atasan memberikan motivasi agar pegawai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya	69,25%	Cukup Baik

No	Item	DP	Kriteria
7.	Pegawai melaksanakan kewajibannya yaitu datang melaksanakan tugas, dan pulang sesuai jam kerja	70,19%	Baik
8.	Pegawai melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku	72,83%	Cukup Baik
9.	Pegawai melaksanakan tugas pada jam kerja yang telah ditentukan	70,75%	Baik
10.	Pegawai menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan	70,94%	Baik
11.	Adanya loyalitas atasan kepada bawahan	73,40%	Baik
12.	Atasan memberikan penghargaan atas kesungguhan pegawai dalam bekerja	74,34%	Baik
13.	Kantor memperhatikan kesejahteraan pegawainya	70,00%	Baik
DP Rata-rata VARIABEL X		70,90%	Baik

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap nilai deskriptif persentase (DP) terhadap masing-masing item dalam variabel Tunjangan Penghasilan (X), dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan diperoleh nilai deskriptif persentase (DP) rata-rata sebesar 70,90%, maka dapat dikatakan bahwa Tunjangan Penghasilan termasuk kategori **Baik**. Hasil persentase skor penelitian diatas apabila dikonsultasikan dengan garis kontinum diperoleh: Selanjutnya, jika nilai Deskriptif Persentase dari masing-masing item pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y) ditabulasikan, maka diperoleh tabel berikut ini:

Tabel 6
Ringkasan Pendapat Responden terhadap pernyataan
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item	DP	Kriteria
1.	Setiap pegawai mengetahui intruksi yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab	65,85%	Cukup Baik
2.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	67,36%	Baik
3.	Para pegawai mempunyai keterampilan masing-masing dalam menyelesaikan tugas	64,53%	Cukup Baik
4.	Masa kerja yang dimiliki pegawai.	64,34%	Cukup Baik
5.	Pernah tidaknya menduduki jabatan pimpinan.	66,04%	Cukup Baik
6.	Tekad dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.	66,98%	Cukup Baik
7.	Pegawai datang melaksanakan tugas dan pulang sesuai jam kerja	63,77%	Cukup Baik
8.	Sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	64,53%	Cukup Baik
9.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	68,49%	Cukup Baik
10.	Pegawai dapat memanfaatkan waktu dengan baik.	64,34%	Cukup Baik
11.	Pegawai sopan dalam bertutur kata.	67,55%	Cukup Baik

No	Item	DP	Kriteria
12.	Adanya kerjasama pegawai yang satu dengan yang lainnya.	64,15%	Cukup Baik
13.	Pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang ia terima.	67,36%	Cukup Baik
14	Pegawai bertanggungjawab atas kesalahankesalahan yang dilakukan.	70,57%	Baik
DP Rata-rata VARIABEL Y		66,13%	Cukup Baik

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap nilai deskriptif persentase (DP) terhadap masing-masing item dalam variabel Kinerja Pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan diperoleh nilai deskriptif persentase (DP) rata-rata sebesar 66,13% dan Kinerja Pegawai termasuk kategori **Cukup Baik**. Hasil persentase skor penelitian diatas apabila dikonsultasikan dengan garis kontinum diperoleh:

Tabel 7
Output SPSS Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.061	106	.200*	.989	106	.542
Y	.057	106	.200*	.988	106	.436

variabel pada kolom Kolmogorov-Smirnov berturut-turut sebesar 0,200 dan 0,200

Tabel 8
Output SPSS Uji Linearitas Data

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	4570.177	33	138.490	3.005	.000
	Linearity	2717.565	1	2717.565	58.975	.000
	Deviation from Linearity	1852.611	32	57.894	1.256	.210
Within Groups		3317.757	72	46.080		
Total		7887.934	105			

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil bila dibandingkan nilai taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada kedua variabel penelitian berpola linear, sehingga analisis selanjutnya dapat dilanjutkan.

Tabel 9
Output SPSS Analisis Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.587**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	106	106
Y	Pearson Correlation	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, dapatlah disimpulkan bahwa koefisien korelasi (r_{XY}) antar variabel tunjangan penghasilan pegawai (X) dengan ekinerja pegawai (Y) sebesar 0,587 dan tingkat hubungan antar kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori sedang/cukup kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui bahwa pada tabel 4.36 di atas nilai $r = 0,587$, sedangkan rumus koefisien determinasi adalah :

$$KD = r^2, \text{ maka nilai } KD = 0,587^2 \longrightarrow KD = 0,3446$$

Besar pengaruh dalam prosenrase maka $KD \times 100\%$, sehingga diperoleh nilai KD yaitu: $0,3446 \times 100 = 34,46\%$.

Hal ini dapat dikatakan bahwa 34,46% variabel Kinerja Pegawai (variabel Y) dapat dijelaskan oleh variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai (variabel X), dan selebihnya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 10
Output SPSS Anova Uji Hipotesis

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression					.000 ^a
	Residual	2717.565	1	2717.565	54.663	
	Total	5170.369	104	49.715		
		7887.934	105			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.40
Output Nilai t_{hitung}

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.132	3.870		4.685	.000		
	X	.611	.083	.587	7.393	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10 dan 11 di atas diperoleh nilai signifikansi uji regresi atau p-value (Sign.) sebesar 0,000, dan $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} = 7,393 > t_{tabel} = 1,983$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tunjangan Penghasilan Pegawai (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan pada model persamaan regresi linear dihasilkan $Y = 18,132 + 0,611X$. Adapun berdasarkan uji keberartian koefisien regresi pada tabel 4.39 diperoleh nilai pvalue (Sign.) untuk intersep (contant) dan slope (X) masing-masing sebesar 0,000 dan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kedua koefisien model persamaan regresi linear adalah bermakna dan memberikan pengaruh terhadap nilai Kinerja Pegawai (Y) sehingga tidak perlu dikeluarkan dari model.

Dengan demikian, model persamaan regresi linear yang didapatkan adalah $Y = 18,132 + 0,611X$, model persamaan regresi linear tersebut dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 18,132 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan (karena positif) nilai dari variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai (X), maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 18,132. Koefisien regresi sebesar 0,611 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bernilai positif) satu satuan nilai Tunjangan Penghasilan Pegawai (X) akan memberikan peningkatan nilai Kinerja (Y) sebesar 0,611. Pada akhirnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak dapat mengabaikan faktor tingkat pemberian tunjangan kenyataan dalam organisasi menunjukkan bahwa tunjangan sangatlah penting begitu pula dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

1. Besarnya pelaksanaan tunjangan penghasilan pegawai dalam kategori Baik dengan rata-rata deskriptif persentase tunjangan penghasilan pegawai (variabel X) sebesar 70,90%;
2. Besarnya pelaksanaan kinerja pegawai di DISPARBUDPORA Kabupaten Sukabumi dalam kategori Cukup Baik dengan rata-rata deskriptif persentase (Variabel Y) sebesar 66,13%;
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis antara variabel X (Tunjangan) dan variabel Y (Kinerja) dihasilkan nilai koefisien kolerasi sebesar 0,587 yang berarti mempunyai hubungan Cukup Kuat antara kedua variabel penelitian dan koefisien determinasi sebesar 0,3446 atau 34,46% dengan tingkat signifikansi sebesar 18,132. Jika

diinterpretasikan, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari tunjangan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Andriani, D., & Handayani, N. (2019). Pengaruh Tunjangan Penghasilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 4(2), 23-31.
- Fauziah, F., & Hasan, M. (2020). Pengaruh Tunjangan Penghasilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 53-62.
- Ginting, F. R., & Fauzi, A. (2018). Pengaruh Tunjangan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 64-73.
- Hamid, A. (2018). Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 32-38.
- Kusuma, A., & Herawati, S. (2020). Pengaruh Tunjangan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 82-92.
- Novianto, A., & Sembiring, P. (2019). Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 51-60.
- Setyawan, B., & Budisetyo, R. (2021). Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 64-72.
- Sihotang, P., & Siregar, R. (2020). Pengaruh Tunjangan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 21-30.
- Sulistyowati, R., & Wulandari, D. (2019). Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 11-22.
- Susanto, E., & Astuti, E. (2018). Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu*