

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kendari

Muh. Deworansyah AR. Abdullah ¹; Muh Nasir ²; Asriani ³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo, deworansyah27@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui tambahan penghasilan dan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari, dan (2) untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 46 orang pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari. Teknik Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan pada angka koefisien regresi sebesar 0,655 dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Nilai R (R- Square) sebesar 0,507 menunjukkan pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai sebesar 50,7% dan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini berarti bahwa tambahan penghasilan yang mencakup prestasi kerja, sasaran kerja, dan perilaku kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari. Kesopanan dalam proses pelayanan dan mendahulukan kepentingan para pemohon.

Kata kunci : *Tambahan Penghasilan, Kinerja, Pegawai.*

Abstract

The purpose of this study was (1) to determine the Additonal Income and the performance of employees in Regional Development Planning Agency Kendari, and (2) to determine the effect of Additonal Income on employee performance at the Regional Development Planning Agency Kendari. The method used in this research is quantitative research. The sample in this study is the whole population of as many as 46 employees of Civil Affairs in Regional Development Planning Board Kendari. Mechanical analysis of experimental data using simple linear regression analysis to determine the effect of Additonal Income on the performance of civil servants. The results showed that a significant and positive effect Additonal Income on employee performance shown in figure regression coefficient of 0.655 of significant values less than 0.05. Rated R (R-Square) amounted to 0,507 shows the influence of Additonal Income on employee performance of 50.7% and the remaining 49.3% influenced by other factors. This means that the Additonal Income which includes work achievement, work of target, and work behavior affects the performance of employees in Regional Development Planning Board Kendari.

Keywords : *Additonal Income, Employee, Performance.*

Pendahuluan

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yang mengacu pada kompetensi jabatan.

Pemerintah dituntut untuk senantiasa tanggap dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat, dan hal tersebut tentu harus didukung dengan terselenggaranya pemerintahan yang baik. Terselenggaranya pemerintahan yang baik dapat diwujudkan oleh sistem dan aparatur pemerintahan yang baik. Akan tetapi kinerja aparatur pemerintahan di sebagian besar wilayah pemerintahan masih menjadi sorotan tajam berbagai pihak sampai saat ini, hal ini disebabkan rendahnya tingkat produktivitas dari mereka. Indikasi bahwa hal ini diantaranya disebabkan kurang jelasnya sistem penilaian kinerja dan kurangnya insentif yang diberikan pada aparat pemerintah untuk biasa lebih giat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Kenyataan seperti masih terdapatnya aparatur yang melanggar sistem dan terlibat masalah hukum seperti KKN yang karena kesengajaan atau karena ketidapahaman pada aturan hukum, dan banyaknya aparatur yang absen kerja atau meningkatkan pekerjaan pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat diterima.

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai, namun yang akan dilihat pengaruhnya terhadap kinerja pada penelitian ini adalah tambahan penghasilan pegawai. Tambahan penghasilan pegawai, yang merupakan insentif bagi para pegawai negeri sipil daerah. Menurut Jenkins (1998: 777-787) bahwa pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja sudah menjadi perhatian sejak lama. Keberhasilan insentif terhadap motivasi dan kinerja sudah menjadi perhatian sejak lama. Keberhasilan insentif dalam mempengaruhi kinerja pegawai ditentukan sejak perencanaan desain sistem insentif itu sendiri hingga pelaksanaannya haruslah disertai pemahaman mendalam dan kehati-hatian, karena perencanaan yang kurang matang, minim akan pemahaman dan tidak mengedepankan kehati-hatian bisa berdampak buruk kedepannya.

Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan

cara memberikan motivasi berupa tunjangan kinerja dan meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bias menetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan tersebut diakui terhadap hasil kerjanya.

Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Kendari telah diberlakukan pemberian tambahan penghasilan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan dimana besarnya juga ditentukan berdasarkan tingkat kehadiran serta beban kerja. Kebijakan Pemerintah Kota Kendari dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dasar hukumnya mengacu pada Peraturan Walikota Kendari Nomor 15 tahun 2015.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Kendari Nomor 15 Tahun 2015 tunjangan/tambahan penghasilan pegawai adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintahan Kota Kendari. Tunjangan kinerja daerah diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kendari sebagai salah satu aparatur negara harus kreatif menciptakan kinerja yang baik, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini pegawai didorong melakukan upaya yang tinggi agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi apabila kebutuhan pegawai terutama dalam pemberian insentif belum sesuai dengan harapan instansi ataupun sebaliknya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada kantor BAPPEDA Kota Kendari menunjukkan bahwa sebagian kinerja pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan harapan instansi. dimana sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, disiplin, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada aspek kualitas dan kuantitas nampak bahwa pencapaian mutu dan ketepatan prosedur dalam penyelesaian pekerjaan belum sepenuhnya optimal. Untuk itu tambahan penghasilan pegawai dibutuhkan agar dapat mendukung dan mendorong kinerja pegawai agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta peraturan-peraturan instansi.

Metode

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian metode deskriptif yaitu menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Jenis metode penelitian ini menggunakan metode survey yaitu metode untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual. Mengamati serta mendeskripsikan dan melakukan pengukuran terhadap dua variable utama yaitu tambahan penghasilan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data inti yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari responden dalam lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kendari melalui Kuesioner. Dan Data sekunder data yang diperoleh dari studi dokumen, dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, hasil lapangan dan internet untuk mendukung penelitian.. Sedangkan data dianalisis dengan langkah; pengumpulan data, reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

Bappeda Kota Kendari merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan dan bidang penelitian dan pengembangan. Bappeda Kota Kendari bertugas membantu walikota dalam melaksanakan fungsi tersebut. Sebagaimana dalam Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang menyebutkan bahwa perencanaan pembangunan nasional maupun daerah terdiri dari perencanaan pembangunan jangka panjang, perencanaan pembangunan jangka menengah dan perencanaan pembangunan tahunan, dalam pelaksanaan undang-undang tersebut Bappeda mempunyai kewenangan dalam penyusunan perencanaan di kota kendari

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah tambahan penghasilan dan kinerja. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

a. Tambahan Penghasilan (X)

Tabel 5. Frekuensi Jawaban Responden Atas Item Pernyataan Tambahan Penghasilan

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden (Skor)										Mean	Kategori
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		N	%	N	%	n	%	n	%	n	%		

Tambahkan Penghasilan(X)	X.1	-	-	-	-	-	21	45,7	25	54,3	4.54	Sangat Baik
	X.2	-	-	-	-	-	18	39,1	28	60,9	4.61	Sangat Baik
	X.3	-	-	-	-	-	23	50,0	23	50,0	4.50	Sangat Baik
	X.4	-	-	-	2	4,3	22	47,8	22	47,8	4.43	Sangat Baik
	X.5	-	-	-	-	-	22	47,8	24	52,2	4.52	Sangat Baik
	X.6	-	-	-	1	37,0	11	23,9	18	39,3	4.02	Baik
					7							
Rata-rata											4.27	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Kuisisioner (2019)

Tabel 5 diatas juga menunjukkan bahwa rata-rata skor pernyataan responden terhadap variabel tambahan penghasilan sebesar 4.27 atau termasuk kategori sangat baik. Hasil ini juga menyatakan bahwa tambahan penghasilan yang dimiliki pegawai selama bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari terhadap pegawai merasa senang jika mendapat pengakuan dari atasan dan pegawai lainnya, mendapatkan penghargaan atas kinerjanya, memiliki keserasian bekerja dengan pegawai lainnya, mendapatkan dukungan dari orang lain, menguasai pekerjaan dengan baik, dan mampu memimpin pegawai lainnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja adalah kemampuan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai. Sesuai hasil penelitian maka secara deskriptif item pernyataan yang berkaitan dengan kinerja ditampilkan melalui tabel berikut

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Responden Atas Item Pernyataan Kinerja Pegawai

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden (Skor)										Mean	Kategori
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		n	%	n	%	n	%	N	%	N	%		
	Y.1	-	-	-	-	-	-	21	45,7	25	54,3	4.54	Sangat Baik
	Y.2	-	-	-	-	-	-	18	39,1	28	60,9	4.61	Sangat Baik
	Y.3	-	-	-	-	1	2,2	18	39,1	27	58,7	4.58	Sangat Baik

Kinerja Pegawai (Y)	Y.4	-	-	-	-	18	39,1	28	60,9	4.61	Sangat Baik
	Y.5	-	-	3	6,4	15	32,6	28	60,9	4.54	Sangat Baik
	Y.6	-	-	-	-	24	52,2	22	47,8	4.48	Sangat Baik
	Rata-rata									4.51	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Kuisisioner (2019)

Tabel 6 diatas juga menunjukkan bahwa rata-rata skor pernyataan responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 4.51 atau termasuk kategori sangat baik. Hasil ini juga menyatakan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki pegawai selama bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari terhadap kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang stabil dan sesuai dari waktu ke waktu. Pengujian validitas ini dalam penelitian ini menggunakan metode keofisien korelasi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan- pertanyaan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.00. Dikatakan valid jika memenuhi syarat $r_{hitung} \geq 0,297$.

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel kinerja dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan adalah valid dan reliabel oleh karena itu, kusioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap indikator variabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat mencapai tujuan dan menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh tambahan penghasilan (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y), dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 7 Ringkasan hasil analisis regresi linear Sederhana

Variabel (X)	Unstandardized Regresi	T hitung	T signifikan	Keterangan
Tambahan Penghasilan	0,655	6,726	0,000	Signifikan
Konstanta 1,651 dengan signifikan 0,000 R Square = 0,507 R = 0,712 Standar Error = 0,496				n = 46

Sumber : Hasil olahan data primer, dengan software SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 1,651 + 0,655x$$

Dimana:

$$\text{Jika } x = 0 \text{ maka } y = 1,651 + 0,655.0$$

$$y = 1,651$$

$$\text{Jika } x = 1 \text{ maka } y = 1,651 + 0,655.1$$

$$y = 2,306$$

$$\text{Jika } x = 2 \text{ maka } y = 1,651 + 0,655.2$$

$$y = 2,961$$

$$\text{Jika } x = 3 \text{ maka } y = 1,651 + 0,655.3$$

$$y = 3,616$$

Ket : Y = Kinerja Pegawai X = Tambahan Penghasilan

a = nilai konstan

b = Unstandardized Regresi

Hal ini menjelaskan semakin tinggi nilai x (tambahan penghasilan) maka akan semakin tinggi pula nilai y (kinerja pegawai). Dan ini dapat menjadi pembuktian adanya pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS yang disajikan pada tabel 7 dan model persamaan regresi sederhana diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai Konstanta diperoleh sebesar 1,651 menunjukkan nilai konstanta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan adanya variabel tambahan penghasilan (X). dimana koefisien regresi tambahan penghasilan menunjukkan nilai positif sebesar 0,655 maka akan memberikan peningkatan pada kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari. Dan jika nilai konstanta (X) atau tambahan penghasilan ditingkatkan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan.

Nilai R (R Square) sebesar 0,507 menunjukkan bahwa adanya pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai sebesar 50,7%, dan pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan adalah sebesar 49,3%. Dan juga jika terjadi perubahan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai maka akan menyebabkan peningkatan pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari.

b. Pengujian Hipotesis

Sebelum ditentukan suatu signifikansi suatu pengaruh antar variabel, maksud terlebih dahulu ditetapkan kaidah signifikansi, yaitu:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka adanya pengaruh tambahan penghasilan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak adanya pengaruh tambahan penghasilan yang terhadap kinerja pegawai.

Jadi berdasarkan hasil perhitungan t_{tabel} , dengan taraf $\alpha = 0,05$, dimana sampel penelitian berjumlah 46 responden, maka diketahui $n - 2 = 44$ sehingga diperoleh t_{tabel} 1,651 (J. Supranto, 2010). Berdasarkan dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $6,772 > 1,651$, maka kesimpulannya adalah tambahan penghasilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan variabel tambahan penghasilan dapat dimasukan sebagai salah satu variabel penduga bagi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₀: Tidak adanya pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari.

H_a: Adanya pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari.

Dasar pengambilan keputusan didasarkan ada probabilitas dengan menggunakan software SPSS ver 20.0 maka:

1. Jika nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H₀ ditolak

Hasil analisis regresi sederhana pada tabel 10 untuk mengetahui signifikansi antar variabel, dan juga dapat dijelaskan sebagai berikut: pengaruh tambahan penghasilan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka digunakan alat uji signifikansi yaitu uji t. Dimana hasil pengujian nilai t_{hitung} sebesar 6,726 dengan nilai signifikan $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data sebagai mana yang telah dikemukakan sebelumnya, maka telah diperoleh angka-angka statistik yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara tambahan penghasilan (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tambahan penghasilan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat TP-PNS adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil diluar gaji dan lembur yang merupakan bentuk penghargaan atas capaian kerja. Kita mengamati perilaku dan menarik kesimpulan darinya, tetapi lebih sering kita tidak benar-benar mengetahui apa faktor tambahan penghasilan tersebut, kita harus mengetahui lebih banyak tentang kinerja yang mempengaruhi hal tersebut, bagaimana tambahan penghasilan diklasifikasikan dan beroperasi. Dalam penelitian ini analisis deskriptif tambahan penghasilan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari memperoleh rata-rata sebesar 4,27 dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini dapat dikatakan tambahan penghasilan yang ada dalam diri pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kota Kendari sudah sangat baik.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing instansi. Keberhasilan suatu instansi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para pegawai yang bekerja. Karena pegawai-lah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tupoksi instansi. Dalam penelitian ini analisis deskriptif kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari memperoleh rata-rata sebesar 4,51 dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini dapat dikatakan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kota Kendari sudah sangat baik.

Berdasarkan arah dan signifikan pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada angka koefisien regresi sebesar 0,655 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga menyatakan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik tambahan penghasilan pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari.

Hasil ini dapat diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abriando (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan

Informatika Kota Manado. Hasil juga di perkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan Ris Souisa (2013), Penelitian ini menghasilkan pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan kinerja pegawai yang positif dan signifikan. serta pengujian hipotesis menghasilkan penerimaan hipotesis alternatif yang berarti TPP berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan dan Diklat Daerah Kota Manado.

Hal ini dapat dikatakan tambahan penghasilan berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Semakin baik tambahan penghasilan pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya apa bila tambahan penghasilan pegawai tidak baik maka kinerja pegawai tidak akan berjalan dengan baik. Dan dengan adanya penelitian ini dapat mendukung peraturan walikota kendari No. 15 Tahun 2015 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil (TP-PNS) terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan memiliki rata-rata skor pernyataan sebesar 4,27 dan kinerja pegawai memiliki rata-rata skor pernyataan sebesar 4,51 yang artinya tambahan penghasilan dan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari dapat dikategorikan sangat baik.

Berdasarkan analisis data sebagai mana yang telah dikemukakan , maka telah diperoleh angka-angka statistik yang menyatakan adanya pengaruh antara tambahan penghasilan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dapat dikatakan tambahan penghasilan berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Semakin baik tambahan penghasilan pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila tambahan penghasilan pegawai yang diberikan tidak sesuai atau kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun dan tidak akan berjalan dengan baik pula. Yang artinya tambahan penghasilan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari.

Referensi

- Achmad S. Ruky, (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia, Jakarta
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dantes, N. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Decenzo, David A., and Stephen P Robbin. (2002). *Human Resource Management*. John Willey & Sons Inc: New York
- Dessler, Gary, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Dharma, Agus. (2000). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi keempat. Jakarta : penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2004). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Bimapura Aksara Publisher.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sutrisno Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sastohadiwiryono, Siswanto, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara