

EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Muhammad Ardhyan Thahir^{1*}, Nur Wahid², Ahmad Harakan³

^{1,2}Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

³Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The aim of this research is to describe the effectiveness of employee performance at the West Sinjai District Office from the aspects of work quantity, work quality and time utilization. This type of research uses qualitative research methods. The data collection techniques used were observation, direct documentation interviews in the field, the informants in this study consisted of 3 people. The results of this research show that in terms of the performance indicators used, they include: (1) the quantity of work after providing additional income, employees are more active in providing information to the public (2) the quality of work of West Sinjai District office employees is seen from the perspective of knowledge regarding their duties and obligations in accordance with each employee is able to understand their field. Even the targets or results are as expected (3) utilization of time Looking at the results of the interview above, it appears that there are still employees who lack discipline even though employees have been given additional employee income as additional income in the hope that employees can work optimally and optimally in carrying out their duties.

Keywords: *effectiveness, performance, additional employee income*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat dari aspek kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu. Jenis penelitian yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dokumentasi langsung dilapangan, informan yang dalam penelitian ini terdiri dari 3 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari indikator kinerja yang digunakan meliputi: (1) kuantitas kerja sesudah pemberian tambahan penghasilan pegawai lebih aktif dalam pemberian informasi kepada masyarakat (2) kualitas kerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Barat dilihat dari sisi pengetahuan mengenai tugas dan kewajibannya sesuai dengan bidangnya masing-masing pegawai sudah mampu memahaminya. Bahkan target atau hasil sudah sesuai yang diharapkan (3) pemanfaatan waktu Melihat dari hasil wawancara diatas, terlihat masih ada pegawai yang kurang disiplin padahal pegawai telah diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan dengan harapan pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan optimal dalam menjalankan tugasnya.

Kata kunci: efektivitas, kinerja, tambahan penghasilan pegawai

* muhammad@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian keputusan yang berhubungan dengan kepegawaian yang mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi (Anwar, 2020). Manajemen Sumber daya manusia merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif agar dapat mencapai tujuan (MSDM, 2009). Sebuah kantor atau instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan agar mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi, maka suatu organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini (Widianingsih & Pancasilawan, 2018). Organisasi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih

termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai (Tanumihardjo, 2013). Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan organisasi, sedangkan organisasi memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai kepada organisasi (Wijaya, 2020).

Pada umumnya setiap orang akan lebih produktif dalam bekerja jika diberikan atau dijanjikan imbalan tambahan atas pekerjaan itu. Biasanya mereka akan bekerja lebih cepat dari biasanya dan hasilnya pun lebih baik. Mereka berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya karena ada sesuatu yang diharapkan lebih dari biasanya. Bagaimanapun setiap orang termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik bisa dipengaruhi oleh harapan-harapan tertentu.

Seiring dengan perkembangan zaman, kondisi pelayanan publik yang disediakan mendapat kritikan dari berbagai pihak untuk memperbaiki kualitas komunikasi dan pengelolaan pelayanannya, mengingat tidak semua warga negara dapat menikmati aksesibilitas pelayanan publik yang

efektif. Padahal sebagai amanat Perundang-undangan, pelayanan publik seharusnya menyentuh semua lapisan tanpa terkecuali dan tetap menjaga etika pelayanan. Inilah yang mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber ketidakpercayaan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisien (Gultom et al., 2023).

Hal yang paling penting dan tidak dapat diabaikan dan disadari adalah bahwa setiap pegawai yang bekerja memiliki tujuan tertentu. Salah satu tujuan pegawai adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari melalui gaji atau upah yang diterimanya. Sedangkan bagi instansi, pegawai atau tenaga kerja adalah salah satu sumber daya yang dapat meningkatkan produktivitas untuk menghasilkan produk yang lebih dengan biaya yang rendah (efisien). Untuk itu instansi harus menyadari bahwa untuk menghasilkan output yang maksimal diperlukan kerja yang optimal, oleh karena itu perlu adanya dorongan dan

rangsangan oleh sesuatu, dalam hal ini perangsang itu berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerjadengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja (Maulidiyah et al., 2021). Dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kinerja sumber daya manusia, khususnya di Indonesia sebagaimana pada umumnya juga sangat kompleks dan dipengaruhi oleh sistem 4 yang melingkupinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

pegawai, antara lain pendidikan, motivasi, insentif, jaminan sosial, disiplin kerja, lingkungan kerja, pemberian gizi dan kesehatan pegawai, teknologi, sarana produksi, manajemen dan masih banyak yang lainnya.

Diketahui bahwa kinerja yang meningkat ditandai dengan prestasi kerja yang meningkat, yang ditentukan oleh pegawai yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena termotivasi dengan kebutuhan *esteem* yang terpenuhi karena adanya Tambahan Penghasilan Pegawai, maka kinerja pegawai dapat menjadi umpan balik bagi sistem Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterapkan oleh instansi. Maka akan tampak adanya hubungan yang positif antara prestasi kerja pegawai dengan besarnya Tambahan Penghasilan Pegawai, yang pada akhirnya pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya agar upah atau gaji mereka meningkat sesuai dengan besarnya tambahan penghasilan pegawai yang diterima.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sinjai Nomor 08 tahun 2018 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Sinjai. Pemberian TPP kepada setiap PNS dimaksudkan untuk menjamin

kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap kinerja dan disiplin yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah Daerah dan masyarakat Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang tata cara persetujuan menteri dalam negeri terhadap tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan dari diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Petunjuk teknis klasifikasi pemberian tambahan penghasilan pegawai yang tercantum dalam Peraturan Bupati Sinjai Nomor 08 Tahun 2018 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Sinjai menjelaskan mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan Administrator, Pengawas dan pelaksana dan pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

Istilah tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai (TPP) termasuk hal yang baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil (Tanumihardjo, 2013). istilah yang sering digunakan sebagian besar PNS yaitu remunerasi. Remunerasi berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja sehingga dapat dijadikan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia remunerasi dapat diartikan sebagai upah yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Secara harfiah, yang dimaksud dengan remunerasi yaitu sebagai payment atau penggajian yang sudah ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai hal

yang rutin dilakukan atau sebagai timbal balik suatu pekerjaan yang telah dikerjakan. Dalam konteks organisasi, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pekerja atau prestasi yang diberikan oleh pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Gammahendra et al., 2014).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Dalam hal ini pekerjaan adalah aktivitas

menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu atau seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar blue collar worker contoh pekerjaan yaitu sopir bus, pembantu rumah tangga dan tukang cukur dan lain sebagainya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah “*performance rating*” atau *performance appraisal*.

METODE

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sejauh mana dampak yang diberikan oleh insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk

memberikan gambaran tentang berbagai macam data yang dikumpulkan dari lapangan secara objektif. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk mendeskripsikan situasi atau kejadian secara sistematis, fakta aktual dan akurat tentang efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat.

Data merupakan penunjang yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Semakin banyak data yang diperoleh, semakin baik pula hasil akhir suatu penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif deskriptif untuk menginterpretasikan hasil penelitian, baik melalui wawancara maupun observasi langsung. Data penelitian kualitatif tidak berupa angka-angka, tetapi lebih banyak berupa narasi, deskripsi, cerita, dokumen tertulis maupun tidak tertulis (gambar, foto) atau bentuk non-numerik lainnya. Analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum terjun ke lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor

kecamatan Sinjai Barat dapat dikatakan sudah berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan tinjauan teoritis dan tinjauan legalistik yang digunakan oleh penulis, namun masih ada beberapa hal yang belum berjalan dengan maksimal, hal tersebut terlihat dari masih ada saja oknum yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja, namun jika dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai maka dapat dinilai memiliki peningkatan yang cukup tinggi karena sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada absensi fingerprint yang mana jika pegawai terlambat atau tidak melakukan absensi maka akan menerima sanksi pengurangan tambahan penghasilan pegawai

Pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Barat yakni untuk meningkatkan Kinerja kerja Pegawai sesuai dengan penilaian Kehadiran kinerja Kerja serta penilaian kehadiran atau kedisiplinan, Selain itu juga untuk meningkatkan Motivasi kerja pegawai sebagaimana motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kuantitas Kerja

Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini mengalami peningkatan kinerja yang signifikan sesuai dengan tujuan tambahan penghasilan pegawai. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan pekerjaannya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab masing – masing dengan tepat waktu, pegawai juga dinilai sudah rutin memberikan laporan bulanan kepada atasan tanpa dimintai terlebih dahulu.

Dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini Pegawai juga turut aktif membantu sesama pegawai yang mungkin sedang tidak ada ditempat, seperti cuti, kepentingan dinas, tidak melaksanakan piket, maupun ketika suatu bagian mengalami kesulitan pelayanan. Namun walaupun demikian banyak pegawai yang tetap datang walaupun sedang tidak piket untuk membantu pekerjaan pegawai lain untuk mencapai SKP yang telah ditentukan.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini juga tidak lepas dari tujuan yang telah ditetapkan yakni meningkatkan kinerja pegawai. Menurut teori dari Hasibuan yang mengatakan

efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan, namun jika usaha dan hasil pekerjaan yang dilakukan tidak tepat mengakibatkan tujuan atau sasaran yang diharapkan tidak terjadi maka hal itu tidak efektif.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai barat bisa dikatakan bahwa kualitas kerja pegawai ini mengalami peningkatan dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilihat dari sisi pengetahuan mengenai tugas dan kewajibannya sesuai dengan bidangnya masing-masing pegawai sudah mampu memahaminya. Bahkan beban kerja yang berbeda-beda tiap masing-masing seksi yang diberikan sudah sesuai dengan target atau hasil yang diharapkan.

Kemudian kualitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat mulai dari proses kerja pegawai yang tidak menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan juga pegawai sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik apa lagi di tunjang dengan adanya Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga mampu menambah motivasi pegawai

untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik lagi.

Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah bagaimana setiap pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dalam bekerja. Mulai dari ketepatan waktu pegawai saat datang ke kantor bagaimana setiap pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dalam bekerja. Mulai dari ketepatan waktu pegawai saat datang ke kantor. Selain itu, pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secepat mungkin tanpa mengabaikan kualitas kerja sesuai dengan waktu yang diberikan organisasi selain itu pemanfaatan waktu adalah bagaimana seorang pegawai dapat menggunakan waktu dalam bekerja seperti halnya disiplin.

Selain itu, pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secepat mungkin tanpa mengabaikan kualitas kerja sesuai dengan waktu yang diberikan organisasi selain itu pemanfaatan waktu adalah bagaimana seorang pegawai dapat menggunakan waktu dalam bekerja seperti halnya disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian di kantor Kecamatan Sinjai Barat dapat diketahui bahwa pemanfaatan waktu dari

pegawai mengalami peningkatan dari sebelum dan sesudah berlakunya tambahan penghasilan pegawai. Namun Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor kecamatan Sinjai Barat belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, di karenakan penilaian kehadiran kinerja yang berdampak pada disiplin pegawai yang masih kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagian pegawai.

Dalam sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai sesuai Peraturan Bupati Sinjai Nomor 19 tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai memperhatikan unsur penilaian produktivitas kerja sekitar 60% (enam puluh persen) dilihat dari pelaksanaan tugas, sasaran dan target kinerja individu yang telah ditetapkan dan disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dihitung berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai pada saat masuk kerja dan pulang kerja yang dibuktikan dengan absensi elektronik (*fingerprint*) dan absensi manual.

Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, padahal pegawai telah diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan dengan harapan pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan optimal dalam menjalankan

tugasnya, namun masih ada saja yang belum memahaminya dengan baik, maka sangat diharapkan kepada bapak Camat Sinjai Barat perlu dilakukan pembinaan kepada pegawai yang kurang disiplin dan malas untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Meskipun dari bulan Mei sampai dengan bulan mengalami penurunan terhadap potongan tambahan penghasilan pegawai., akan tetapi potongan tambahan penghasilan pegawai ini didominasi oleh keterlambatan pegawai masuk kantor sehingga menandakan bahwa pegawai dilingkungan kantor Kecamatan Sinjai Barat masih kurang efektif mengenai kedisiplinan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dikantor Kecamatan Sinjai Barat, maka penulis mengambil kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai berikut.

Kuantitas kerja pegawai: melalui adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini pegawai kantor Kecamatan Sinjai

Barat mengalami peningkatan kinerja yang signifikan sesuai dengan tujuan tambahan penghasilan pegawai. Setelah adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), produktivitas pegawai dinilai mampu menyelesaikan uraian tugas jabatan, indikator kinerja utama dan indikator kinerja individu dengan tepat waktu.

Kualitas kerja pegawai : kualitas kerja pegawai dikantor kecamatan Sinjai Barat dinilai mengalami peningkatan dengan adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) hal ini dilihat dari proses kerja pegawai yang tidak menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan dan hasil kerja dari pegawai itu sendiri tanpa mengabaikan kuantitas kerja dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta juga pegawai sudah melaksana tanggung jawabnya dengan baik atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kerja yang ditetapkan.

Pemanfaatan waktu pegawai: dapat diketahui bahwa pemanfaatan waktu dari pegawai mengalami peningkatan dari sebelum dan sesudah berlakunya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Namun Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor kecamatan Sinjai Barat belum sepenuhnya sesuai

dengan efektivitas yang ada, hal ini dikarenakan penilaian kehadiran kinerja yang berdampak pada disiplin pegawai yang masih kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai.

REFERENSI

- Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Banjarmasin: Poliban Press.
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), pp. 1–10.
- Gultom, S. L., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Silalahi, M. (2023). Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun. *Jurnal Regional Planning*, 5(1), pp. 54–67.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), pp. 41–48. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>
- MSDM, T. D. M. K. (2009). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.
- Tanumihardjo, S. (2013). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), pp. 1114-1122.
- Widianingsih, I., & Pancasilawan, R. (2018). Jaringan Organisasi dalam Pembangunan Kawasan Perkotaan Mamminasata, Provinsi Sulawesi

Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 8, pp. 11–20.

Wijaya, R. (2020). Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja*, 12(2), pp. 69–96. <https://doi.org/10.33701/jppdp.v12i2.943>