

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN JENEPONTO

Maulya Naifah Mustakim Pakihi^{1*}, Budi Setiawati², Hafiz Elfiansya Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to determine: how good the effect of additional employee income (TPP), how the employee's performance, and how the influence TPP on employee performance partially and simultaneously at the Jeneponto Regency Education and Culture Office. This study was conducted for 2 months, May to July 2020. The sampling technique was carried out using saturated sampling. The results of the validity instrument test showed $r_{count} > r_{table}$ which meant valid and reliability was above 0.7 It was reliable. The results of this study indicated a simple linear regression analysis that was above 0.5 it meant reliable, namely $Y = a + bX = Y = 15,263 + 0.603 X$ t test results showed that the TPP variable had a positive effect on employee performance. The results of the F test showed that the independent variables had a positive effect on employee performance where the value of Pvalue was $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R²) showed the amount of contribution 0.371 or 37.1% of the TPP, while the remaining 62.9% was the contribution of other factors that were not examined in this study.

Keywords: performance, employee, income

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: seberapa baik pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP), seberapa baik kinerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini dilakukan 2 bulan yaitu Mei sampai Juli 2020. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *sampling* jenuh. Hasil pengujian instrument validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya valid dan reliabilitas berada pada di atas 0,6 artinya reliable. Adapun hasil penelitian menunjukkan analisis regresi linier sederhana yaitu pada di atas 0,5 artinya reliable yaitu $Y = a + bX = Y = 15.263 + 0.603 X$ hasil uji t menunjukkan variabel TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dimana nilai Pvalue $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan besarnya kontribusi 0.371 atau 37,1% dari TPP, sedangkan sisanya sebesar 62,9% berupa kontribusi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja, pegawai, penghasilan

* maulyanaifah@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia termasuk sumber daya terpenting karena manusia adalah salah satu factor penggerak dalam organisasi. Berjalannya suatu organisasi sangat bergantung dari penggeraknya yaitu manusia yang bekerja didalamnya. Selain itu, manusia sebagai pelaksana pekerjaan yang wajib dilaksanakan untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut (Siagian, 2007).

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pada dasarnya kinerja adalah tanggung jawab dari setiap pekerja di dalam suatu organisasi. Kinerja yang optimal adalah kerja yang mengikuti prosedur dan tata cara sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu hal tersebut memiliki berbagai kriteria agar meningkatkan produktifitas

sehingga yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan yang diinginkan. Sutrisno (2010) menyampaikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kuantitas, kualitas dan waktu kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar. Setiap pegawai mempunyai tujuan bekerja yang berbeda-beda oleh karena itu dengan menyadari perbedaan-perbedaan tersebut, seorang pimpinan harus mampu menyelaraskan tujuan yang akan dicapai oleh setiap pegawai sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan aturan yang berlaku, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, menyebutkan Tunjangan Kinerja yaitu

pendapatan selain gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan target kinerja yang dihitung berdasarkan nilai capaian sasaran kinerja dan kategori pegawai.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) mendefinisikan tunjangan kinerja sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinernya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai agar pegawai lebih fokus dalam bekerja. adapun yang harus diperhitungkan dari pendidikan dan pengetahuan, kompleksitas (kerumitan) pekerjaan, pengalaman yang diperlukan, sifat dan jenis masalah yang harus dipecahkan, ruang lingkup pekerjaan/tanggung jawab supervise/pengawasan terhadap orang lain, hubungan-hubungan kerja yang harus dikerjakan, pengawasan yang diterima, kondisi lingkungan kerja dan dampak dari keputusan/akibat dari kesalahan. Hal ini menandakan bahwa remunerasi untuk pegawai merupakan suatu hal yang bisa memberikan jalan keluar bagi perbaikan kinerja pegawai.

Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 04 Tahun 2018 Pasal 3 yaitu: 1) Kelas Jabatan; seperti Jabatan

administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana; 2) Beban kerja; yaitu diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan capaian rencana kerja bulanan yang dinilai atau diukur dari laporan kerja harian; dan 3) Kehadiran; yaitu absensi atau kehadiran pegawai negeri sipil pada setiap hari dan/atau jam kerja.

Tujuan pemberian TPP sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Bupati Kabupaten Jeneponto Nomor 04 Tahun 2018 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jeneponto pasal 2 ayat 2 yaitu: 1) meningkatkan motivasi dan produktivitas Kinerja Pegawai; 2) meningkatkan Kualitas Pelayanan kepada masyarakat; 3) meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan; 4) meningkatkan disiplin pegawai.

Dalam Peraturan Bupati Kabupaten Jeneponto Nomor 04 Tahun 2018 Pasal 8 pengukuran kinerja dilakukan perorangan pegawai negeri sipil yang bersangkutan dengan metode kinerja harian, yaitu: 1) setiap pegawai negeri sipil wajib menyusun Laporan Kinerja Harian berdasarkan rencana kerja bulanan; 2) laporan Kinerja Harian memuat kegiatan tugas jabatan dan rencana yang harus dicapai dalam kurun

waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur; 3) laporan Kinerja Harian yang telah disusun disampaikan kepada pejabat penilai atau atas langsung.; 4) rencana Kerja Bulanan ditetapkan setiap awal bulan sesuai dengan kesepakatan antara atasan dan bawahan; 5) penilaian capaian kinerja dilakukan setiap minggu pertama pas bulan berikutnya; 6) penilaian laporan kiner meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu; 7) penilaian Laporan Kinerja bulanan dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan rencana.; 8) jika Laporan Kinerja Harian tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu pegawai negeri sipil maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya.

Adanya kaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. capaian kinerja pegawai dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). menurut Bernadin dan Russel (Kaswan:2012) menjelaskan bahwa kriteria utama yang bisa digunakan dalam mengukur kinerja pegawai diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. kualitas diartikan sebagai seberapa baik proses,

hasil menjalankan aktivitas dan mendekati kesempurnaan, dilihat dari kesesuaian dengan cara menjalankan suatu kegiatan dan memenuhi tujuan yang dikehendaki. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, menyebutkan bahwa Kinerja merupakan prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan dari pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Indra bastian mengatakan kinerja merupakan sesuatu yang mengenai tingkat capaian pelaksanaan kegiatan/sasaran organisasi yang tercurah dalam pernyataan skema strategis (strategic planning) organisasi.

Robbins mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil penilaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Maka dari itu kinerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diamati oleh instansi. Kinerja pegawai sangat memberi pengaruh pada produktivitas instansi secara keseluruhan. Produktivitas instansi akan rendah apabila kinerja pegawai dalam instansi

tersebut rendah dan sebaliknya instansi akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja pegawainya tinggi.

Indikator kinerja pegawai menurut Dharma (2005) yaitu: 1) kuantitas, merupakan jumlah *output*/keluaran yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan capaian yang telah ditetapkan instansi; 2) kualitas, mutu keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula; dan 3) ketepatan waktu, kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Penilaian kinerja adalah salah satu kunci guna memajukan suatu organisasi secara efisien dan efektif, karena adanya kebijakan penilaian prestasi kinerja, berarti instansi tersebut telah memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi

dengan baik (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Penilaian kinerja pegawai adalah penilaian yang tersusun terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan kemampuan pegawai dalam upaya pengembangan diri untuk kepentingan organisasi. Dalam penilaian kinerja pegawai, yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, proses dalam pelaksanaan tugas, cara dalam membuat laporan atas pelaksanaan tugas. Penilaian kinerja yang tinggi akan diserahkan kepada pegawai yang memiliki dedikasi dan disiplin yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mengembangkan diri dan bersemangat bekerja dalam melaksanakan tugas, pandai beradaptasi dan sebagainya.

Untuk melaksanakan ketentuan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian Kinerja pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk menjamin pembinaan pegawai berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi. Penilaian dinilai berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan juga tingkat organisasi dengan memperhatikan capaian, target, manfaat dan hasil yang dicapai, serta perilaku pegawai negeri

sipil. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4 tentang Penilaian kinerja PNS berbunyi “penilaian kinerja PNS dinilai berdasarkan prinsip; a. objektif; b.akuntabel. c. teukur, d. transparan, dan e. partisipatif.

Menurut Rivai (2010) tujuan Penilaian Kinerja antara lain meliputi: 1) adanya pemberian imbalan sebagai informasi untuk mengambil keputusan hal yang berkaitan dengan gaji, insentif, kompensasi, upah dan lainnya; 2) agar mengetahui tingkat prestasi pegawai; 3) pengembangan sumber daya manusia dalam penugasan kembali seperti diadakannya *transfer* atau mutasi, kenaikan jabatan atau promosi, pelatihan dan pendidikan; 4) meningkatkan motivasi; 5) agar menjaga tingkat kineerja; 6) agar mendorong dan membantu pegawai dalam mengambil inisiatif untuk memperbaiki kinerja.

Berdasarkan teori tersebut pentingnya penilaian kinerja pegawai sebagai sumber informasi para pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan penataan sumber daya manusia sekarang dan dimasa mendatang, pembinaan pegawai, rotasi pegawai, mengevaluasi kebutuhan pelatihan yang perlu diadakan untuk

dasar penentuan gaji atau kompensasi dan promosi jabatan.

Irham Fahmi (2018:65) menjelaskan bahwa untuk melakukan perbaikan yang berkelanjutan maka suatu instansi perlu mengadakan penilaian kinerja dimana penilaian tersebut memiliki beberapa alasan, yaitu: 1) penilaian kinerja untuk memberikan informasi untuk pertimbangan penetapan gaji dan promosi; 2) penilaian kinerja untuk menyerahkan umpan balik (feedback) bagi para atasan maupun pegawai untuk melakukan intropeksi diri dan melihat kembali perilaku positif maupun negative selama ini; 3) penilaian kinerja dibutuhkan untuk pertimbangan pelatihan kembali (*retraining* serta pengembangan; 4) hasil penilaian kinerja akan menjadi bahan acuan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi teersebut.

Robbins (1996) mengungkap beberapa alasan tentang perlunya menilai kinerja pegawai, yaitu: 1) menyediakan informasi sebagai dasar untuk proses penggajian keputusan tentang aktifiitas promosi dan penggajian; 2) menyediakan informasi untuk menilai dan mengevaluasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai; 3) memungkinkan untuk mengatur suatu rencana untuk

memperbaiki setiap defisiensi yang dapat diketahui.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto yang bertempat di Jl. Abd Jalil Sikki No. 29, Romanga, Balang Toa, Kabupaten Jeneponto guna menganalisa pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif agar dapat mendeskripsikan pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto secara sistematis dan akurat dalam bentuk persentase angka. Sampel penelitian 67 orang, dengan teknik penentuan pengambilan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk *checklist*. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai. kuesioner penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan *software SPSS version 24*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (Variabel X)

Berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Jeneponto Nomor 04 Tahun 2018 Pasal 2 Ayat 1 bahwa pemberian TPP dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai. Maka TPP di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto telah diukur dengan beberapa kriteria/indikator sebagai berikut: 1) Kelas Jabatan, seperti jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana; 2) Beban Kerja, yaitu diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan capaian rencana kerja bulanan yang dinilai atau diukur dari laporan kerja harian; dan 3) Kehadiran, yaitu absensi atau kehadiran pegawai negeri sipil pada setiap hari kerja dan/atau jam kerja.

Adapun rekapitulasi aspek Kelas Jabatan berdasarkan indikator: 1). TPP diberikan sesuai jabatan/golongan; dan 2) TPP diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Pernyataan Responden terhadap Indikator Kelas Jabatan

No.	Aspek Kelas Jabatan	Rata-Rata Skor
1.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan jabatan/golongan	4,37
2.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan yang diharapkan	4,38
	Rata-rata	4,37

Sumber: Data Primer, 2020

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa TPP terkait aspek Kelas Jabatan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto mendapatkan penilaian rata-rata 4.37 dan masuk dalam kategori Baik.

Hasil penelitian dalam persentase pencapaian dan kategori indikator kelas jabatan terhadap 67 responden yang ada yang terdiri dari 2 pernyataan masuk dalam kategori baik sehingga TPP dinilai sebagai pengaruh positif

didominasi dengan jawaban “Baik” oleh para responden.

Adapun rekapitulasi Aspek Beban Kerja berdasarkan indikator: 1) TPP yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal; 2) dapat menyelesaikan laporan kinerja harian setiap bulannya; 3) bekerja sesuai dengan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi); dan 4) TPP yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh instansi. Terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Pernyataan Responden tentang Indikator Beban Kerja

No.	Aspek Beban Kerja	Rata-Rata Skor
1.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal	4,22
2.	Menyelesaikan laporan kinerja harian setiap bulannya	4,22
3.	Bekerja sesuai dengan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi)	4,29
4.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh instansi	4,40
	Rata-rata	4,28

Sumber: Data Primer, 2020

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa TPP terkait aspek Beban Kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto mendapatkan penilaian rata-rata 4.28 dan hasil penelitian beban kerja sudah dikategorikan baik yang dijabarkan dalam 4 pernyataan dalam kuesioner hal ini menunjukkan bahwa

pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Adapun rekapitulasi Aspek Kehadiran berdasarkan indikator 1) bekerja 20 hari dalam satu bulan; 2) mengikuti apel pagi 5x dalam satu minggu; dan 3) mengikuti apel sore 5x dalam satu minggu, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Pernyataan Responden tentang Indikator Kehadiran

No.	Aspek Kehadiran	Rata-Rata Skor
1.	Bekerja 20 hari dalam satu bulan	4,38
2.	Mengikuti apel pagi 5x dalam satu minggu	4,11
3.	Mengikuti apel sore 5x dalam satu minggu	4,52
	Rata-rata	4,33

Sumber: Data Primer, 2020

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa TPP terkait Aspek Kehadiran pegawai mendapatkan penilaian rata-rata 4.33 dan hasil penelitian, indikator kehadiran masuk dalam kategori Baik, yang dijabarkan dalam 3 pernyataan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai rajin untuk masuk kerja pada hari/jam kerja yang telah ditentukan.

Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Kinerja pegawai adalah pegawai yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga

dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Terdapat tiga indikator pegawai yang dapat digunakan di instansi yaitu: 1) kuantitas, merupakan jumlah *output* yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya misalkan jumlah unit, jumlah kegiatan yang diselesaikan; 2) kualitas merupakan mutu keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang mendekati kesempurnaan atau mencapai tujuan yang diharapkan; dan 3) ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh pegawai

dalam menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan.

Adapun rekapitulasi aspek Kuantitas berdasarkan indikator: 1) mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi; 2)

melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan jabatan, dan 3) mencapai target kerja bulanan yang diberikan instansi, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
Pernyataan Responden tentang Indikator Kuantitas

No.	Aspek Kuantitas	Rata-Rata Skor
1.	Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi	4,43
2.	Melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan jabatan	4,40
3.	Mencapai target kerja bulanan yang diberikan instansi	4,19
	Rata-rata	4,34

Sumber : Data Primer,2020

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai terkait aspek Kuantitas di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jenepono mendapatkan penelitian rata-rata 4.34 dan hasil penelitian untuk indikator kuantitas masuk dalam kategori Baik yang dijabarkan dengan 3 pernyataan dalam kuesioner hal ini

menunjukkan bahwa pegawai mampu mengerjakan kuantitas pekerjaan yang dilimpahkan oleh instansi.

Adapun rekapitulasi aspek Kualitas berdasarkan indikator: 1) teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan; 2) rapi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan; 3) Kualitas kerja dinilai baik oleh atasan. Terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Pernyataan Responden tentang Indikator Kualitas

No.	Aspek Kualitas	Rata-Rata Skor
1.	Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	4,11
2.	Rapi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	4,35
3.	Kualitas kerja dinilai baik oleh atasan	3,89
	Rata-rata	4,11

Sumber: Data Primer, 2020

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai terkait aspek Kualitas pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto mendapatkan penilaian rata-rata 4.11 dan hasil penelitian untuk indikator kualitas masuk dalam kategori Baik yang dijabarkan dengan 3 pernyataan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya diukur dengan atasan

yang menilai baik kualitas pekerjaan pegawai. Sehingga hal ini dapat dikategorikan Baik.

Adapun rekapitulasi Aspek Ketepatan Waktu pegawai berdasarkan indikator: 1) selalu memperhatikan tingkat absensi di kantor/instansi; 2) selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan; dan 3) selalu mengikuti aturan jam kerja kantor/instansi, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Pernyataan Responden tentang Indikator Ketepatan Waktu

No.	Aspek Ketepatan Waktu	Rata-Rata Skor
1.	Selalu memperhatikan tingkat absensi di kantor/instansi	4,31
2.	Selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan	4,52
3.	Selalu mengikuti aturan jam kerja kantor/instansi	4,49
	Rata-Rata	4,44

Sumber: Data Primer, 2020

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai terkait aspek Ketepatan Waktu pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto mendapatkan penilaian rata-rata 4.44 dan masuk dalam kategori Baik.

Hasil penelitian untuk indikator Ketepatan Waktu masuk dalam kategori Baik dibuktikan dengan jawaban responden yang dominasi menjawab “Setuju” maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti

aturan jam kerja kantor sehingga dikategorikan Baik.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah interpretasi Nilai Validitas dan Reliabilitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung (nilai *pearson correlation*) $> r$ tabel (nilai r tabel untuk 67 orang responden = 0.36) juga dikatakan valid jika nilai r hitung (nilai Sig. (2-tailed) $< r$ kritis (=0.05)

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Indikator Variabel	r hitung nilai Pearson Correlation	r tabel	r hitung nilai Sig. (2-tailed)	r kritis	Keputusan
1	0.638	0.36	0.000	0.05	Valid
2	0.615	0.36	0.000	0.05	Valid
3	0.640	0.36	0.000	0.05	Valid
4	0.531	0.36	0.000	0.05	Valid
5	0.708	0.36	0.000	0.05	Valid
6	0.669	0.36	0.000	0.05	Valid
7	0.587	0.36	0.000	0.05	Valid
8	0.749	0.36	0.000	0.05	Valid
9	0.636	0.36	0.000	0.05	Valid

Sumber: Olahdata SPSS versi 24

*Instrument penelitian dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha >0.7

Tabel 8.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.822		9	

Sumber: Olahdata SPSS versi 24

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan membandingkan ralpha atau angka cronbach alpha dengan nilai 0.7 jika ralpha atau angka cronbach alpha >0.7 maka variabel dikatakan reliable. Begitupun sebaliknya, jika ralpha atau angka cronbach <0.7 maka variabel dikatakan tidak reliable.

Berdasarkan tabel variabel X dan Y, nilai reliabilitas untuk variabel TPP

(variabel X) adalah sebesar 0.822 yang berarti instrument penelitian dikatakan reliable karena nilai cronbach alpha = 0.822 > 0.7 dan variabel Kinerja Pegawai (variabel Y) adalah 0.784 yang berarti instrument penelitian dikatakan reliable karena nilai cronbach alpha = 0.784 > 0.7.

Pengaruh Variabel TPP terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial diperoleh hasil bahwa Kelas Jabatan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.278 hal ini berarti 27.8% yang menunjukkan bahwa kelas jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

Hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial diperoleh hasil bahwa Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.267 hal ini berarti 26.7% yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

Hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial diperoleh hasil bahwa Kehadiran (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa

R^2 sebesar 0.278 hal ini berarti 27.8% yang menunjukkan bahwa kehadiran berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

Pengaruh Variabel TPP terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

TPP mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena TPP merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Pemberian TPP berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 04 Tahun 2018 tentang TP-PNS dilingkungan pemerintah Kabupaten Jeneponto dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa baik pemberian TPP yang dilakukan oleh instansi kepada pegawainya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pemberian TPP, apabila dilakukan peningkatan dan perbaikan terhadap TPP maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian dari Sirajuddin Saleh, M

Darwis (2015) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar. Terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar sebesar 85.09% hal ini menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja sudah memenuhi harapan pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka tingginya kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pemberian TPP di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto di tinjau dari aspek Kelas Jabatan, beban kerja dan kehadiran masuk dalam kategori baik. Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto di tinjau dari aspek kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu masuk dalam kategori Baik. Dan pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Basri Muhammad, 2012. *Budaya Organisasi dan Pelayanan Publik*, Yapma Makassar, 2012.
- Fahmi, Irham 2018, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Cetakan ke-5, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Melayu, 2007. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- J Lexy Moleong. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Jacqueline Fritzie Najoran, Lyndon R.J Pangemanan, Ellen G. Tangkere, "Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa", *Jurnal Sosiologi Ekonomi*, ISSN 1907-4298, Volume 14 Nomor 1 Tahun 2018
- Malik, Ihyani, 2015. *Budaya Organisasi Pemerintahan*, Leutika Books, 2015.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis. L.R. dan Jackson. H.J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.
- Shaleh Mahadin, 2018. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Aksara Timur: 2018.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPM
- Sirajuddin Saleh, Muhammad Darwis, "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bauk Universitas Negeri Makassar", *Jurnal Adminitrasi*

Publik, Volume 5 No. 1 Tahun
2015.

Sugiyono.2016. *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*
Bandung. PT Alfabeta.