

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
LABUHANBATU SELATAN**

TESIS

OLEH

**MUHAMMAD IRSAN
NPM. 181801064**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
LABUHANBATU SELATAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**MUHAMMAD IRSAN
NPM. 181801064**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Nama : Muhammad Irsan

NPM : 181801064

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Adam, M.AP

Pembimbing II



Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Budi Hartono, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 17 September 2021

Nama : Muhammad Irsan

NPM : 181801064



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Heri Kusmanto, MA

Sekretaris : Dr. Warjio, MA

Pembimbing I : Dr. Adam, M.AP

Pembimbing II : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

Penguji Tamu : Dr. Budi Hartono, M.Si

PERNYATAAN

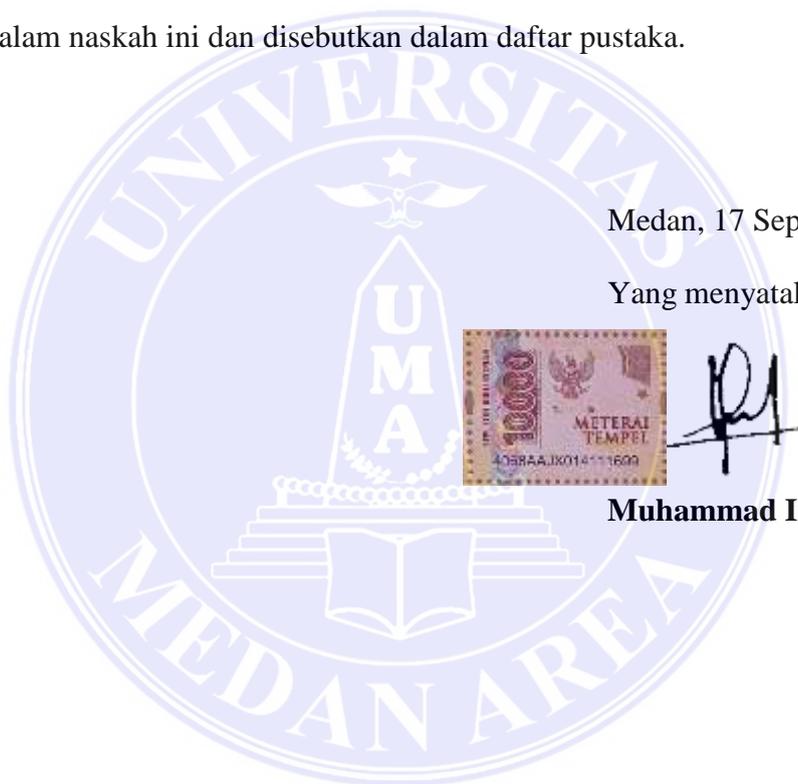
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 17 September 2021

Yang menyatakan,



Muhammad Irsan



5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Irsan
NPM : 181801064
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 16 November 2021

Yang menyatakan



(Muhammad Irsan)

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN

Nama : Muhammad Irsan
NPM : 181801064
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Adam, M.AP
Pembimbing II : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, selain mendapatkan gaji juga mendapatkan tambahan penghasilan berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 52 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pemberian tambahan penghasilan ini dihitung berdasarkan seratus persen dari kehadiran kerja pegawai. Tujuan pemberian tambahan penghasilan adalah untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan untuk meningkatkan disiplin serta kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Setdakab Labuhanbatu Selatan. Metode Penelitian yang digunakan adalah analisa kuantitatif, dengan format penelitian eksplanasi yaitu penelitian yang ingin melihat hubungan atau korelasi diantara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian, Tambahan Penghasilan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh nya masih berada di angka 50 %, hal tersebut harus lebih ditingkatkan karena hasil yang didapat belumlah maksimal dan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Dengan pemberian tambahan penghasilan yang sesuai maka pegawai akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja nya bisa lebih meningkat, tentu juga akan meningkatkan kinerja instansi.

Kata Kunci : penghasilan tambahan, pegawai negeri sipil, kinerja.

ABSTRACT

INFLUENCE OF ADDITIONAL INCOME OF EMPLOYEES ON INCREASING PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE REGENCY LABUHANBATU SOUTH

Name : **Muhammad Irsan**
Student Id Number : **181801064**
Study Program : **Master of Science Public Administration**
Advisor I : **Dr. Adam, M.AP**
Advisor II : **Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si**

It is noted that civil employee to local government of Labuhanbatu Selatan got salary sufficiently beside it, also allowed to have another additional income under Decree of Bupati Labuhanbatu Selatan No. 52 of 2018 regarding the additional income they may get as local official civil employee. The additional salary is officially formulated in total attendant come to service. Indeed, the objective provided additional salary is to maximize their performance optimally and to improve their discipline daily, also to rise prosperous up they may take in as civil servant. The objective of this study is to determine the influence of additional hiring provided up to all civil employees to increase their performance up to as required, also to improve their discipline as state government to this local government of Setdakab. Labuhanbatu Selatan organization. This study adopted a quantitative analysis with explanatory format, a certain research to obtain a correlation between two variables they are independent variable and independent variable. In this research further obtained that additional hiring provided to those civil servant on Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan has influenced positively to their performance up, but the effect seemly rated 50%, it need to increase more up, the output seemly not maximal yet, should be put attention more by superior in this case, additional income to those civil servants should improve their discipline, own self encouraged to perform, in order to get a better performance and career up accordingly, this perhaps also to improve the image of organization and public service one.

Keywords : *additional income, civil servant, performance.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan”**, tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Banyak hambatan dan kesulitan yang ditemui dalam penulisan tesis ini, terutama ditengah merebaknya pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) yang sangat membatasi ruang gerak penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Syukur Alhamdulillah, berkat pertolongan Allah SWT dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

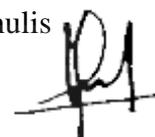
Mudah-mudahan pandemi COVID-19 yang melanda negeri ini dapat segera berakhir sehingga kita semua dapat hidup normal kembali seperti biasa, Amin Ya Rabbal Alamin.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam

upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun semua pihak yang memerlukannya.

Medan, Oktober 2021

Penulis



(Muhammad Irsan)



UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan”**.

Dalam penulisan tesis ini, penulis menyadari telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu, penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

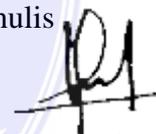
1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani. MS.
3. Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Dr. Budi Hartono, M.Si.
4. Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Dr. Rudi Salam Sinaga, M.Si.
5. Komisi Pembimbing I, Bapak Dr. Warjio, MA.
6. Komisi Pembimbing II, Bapak Dr. Rudi Salam Sinaga, M.Si.
7. Seluruh Dosen Prodi Magister Ilmu Administrasi Publik.
8. Seluruh staf dan pegawai Pasca Sarjana Universitas Medan Area.

9. Seluruh ASN dilingkungan Setdakab Labuhanbatu Selatan.
10. Teristimewa kepada Bapak dan Almh. Mamak, Istri dan anak-anak tersayang.
11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Pasca Sarjana Universitas Medan Area seangkatan 2018 khususnya kelas A MAP, yang telah saling mendukung dan saling memotivasi sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
12. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang memerlukannya.

Medan, Oktober 2021

Penulis



(Muhammad Irsan)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori-teori yang mendukung.....	9
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Pemikiran.....	22
2.4. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	23
3.2. Bentuk Penelitian	23
3.3. Populasi dan Sampel	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5. Teknik Analisis Data.....	26
3.6. Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Hasil Penelitian	33
4.2. Pembahasan.....	37
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	
5.1. Simpulan	77
5.2. Implikasi Kebijakan	78
DAFTAR KEPUSTAKAAN	80
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.1	Kehadiran ASN Tahun 2019.....	5
1.2	Rekapitulasi Kehadiran ASN 2017-2019.....	6
1.3	Capaian Kinerja di Setdakab Labuhanbatu Selatan 2017-2019	6
2.1	Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun Anggaran 2019	16
3.1	Sampel yang diambil	25
3.2	Kategori skala penilaian skor jawaban kuesioner	27
4.1	Data ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan	37
4.2	Uji validitas dan hasil penelitian variabel pemberian TPP (X) dan variabel kinerja ASN (Y)	39
4.3	Uji reliabilitas data hasil penelitian variabel X dan Y1.....	40
4.4	Tanggapan responden mengenai dimensi kinerja	43
4.5	Tanggapan responden mengenai dimensi lama bekerja	45
4.6	Tanggapan responden mengenai dimensi pengalaman bekerja.....	46
4.7	Tanggapan responden mengenai dimensi golongan jabatan	47
4.8	Tanggapan responden mengenai dimensi potensi yang dimiliki.....	49
4.9	Tanggapan responden mengenai dimensi kebutuhan yang harus dipenuhi	50
4.10	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP)	52
4.11	Tanggapan responden mengenai dimensi pengetahuan	54
4.12	Tanggapan responden mengenai dimensi keterampilan.....	57
4.13	Tanggapan responden mengenai dimensi motivasi.....	59
4.14	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja ASN.....	63

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
3.1.	Metode Penelitian.....	32
4.1.	Uji reliabilitas variabel pemberian TPP (X).....	40
4.2.	Uji reliabilitas variabel kinerja ASN (Y)	41



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
1	Pedoman Wawancara	82
2	Angket	83
3	Daftar Pernyataan Variabel Pemberian TPP (X).....	84
4	Daftar Pernyataan Variabel Kinerja (Y).....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam mewujudkan tujuan nasional, Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan.

Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dibutuhkan kemampuan, semangat dan prestasi kerja yang dimiliki ASN. Pada dasarnya ASN yang memiliki kemampuan dalam bekerja di suatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi karena adanya kemampuan, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2001:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang anggota organisasi adalah pertama faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ)

dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Kedua faktor motivasi dapat berbentuk tunjangan kesejahteraan, tunjangan hari raya. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal bukan karena keterpaksaan atau kebetulan. Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai tersebut pada tingkat tertentu.

Prestasi pegawai akan dapat terwujud apabila rencana-rencana yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, kemampuan kerja serta tunjangan kesejahteraan yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal.

Pada kenyataannya, sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut berdampak terhadap daya beli masyarakat, termasuk ASN sehingga membuat ASN mencari pekerjaan atau kegiatan di luar kantor untuk menambah penghasilan pendapatan.

Dengan demikian kedisiplinan ASN akan sulit diterapkan dalam hal kehadiran ASN di kantor sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan suatu instansi pemerintah diperlukan adanya motivasi agar ASN mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi tersebut adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan ASN antara lain; gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap

pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan dengan mengupayakan kesejahteraan pegawai berupa insentif yang besarnya proporsional dan juga progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para ASN agar selalu optimal sesuai kemampuan masing-masing.

Dalam konteks kesejahteraan ASN, pasal 39 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Daerah memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk memberikan tambahan penghasilan kepada ASN dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (lihat Permendagri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Daerah pasal 39 ayat (1)).

Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pasal 63 ayat (2) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 dan Peraturan Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 tentang Perubahan kedua Permendagri Nomor 13 tahun 2006, menyatakan bahwa ASN dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 13 tahun 2006, pasal 39 ayat (2) berbunyi:

“Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.”

Dengan ketentuan tersebut memungkinkan bagi pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi ASN daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan ASN karena salah satu kriteri pemberiannya berdasarkan prestasi kerja. Kebijakan tambahan penghasilan pegawai bagi ASN ini diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per bulannya sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Di sisi lain pemberian tambahan penghasilan ini diarahkan agar seluruh ASN dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan.

Tambahan Penghasilan Pegawai juga ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara Nomor 14 tahun 1980 yang dibuat pada tanggal 13 Maret 1980 berbunyi:

“Pemerintah memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri dan pejabat Negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta

untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memerikan tunjangan tambahan penghasilan bagi pegawai”.

Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, selain mendapatkan gaji juga mendapatkan tambahan penghasilan berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 52 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pemberian tambahan penghasilan ini dihitung berdasarkan seratus persen (100 %) dari kehadiran kerja pegawai.

Namun, permasalahan terkait kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah diantaranya yaitu kehadiran ASN belum sesuai dengan yang diharapkan. Berikut ini tabel kehadiran ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan Tahun 2019.

TABEL. 1.1
KEHADIRAN ASN TAHUN 2019

NO	TAHUN 2019	KEHADIRAN (%)
1	JANUARI	78
2	FEBRUARI	74
3	MARET	76
4	APRIL	80
5	MEI	65
6	JUNI	78
7	JULI	79
8	AGUSTUS	77
9	SEPTEMBER	78
10	OKTOBER	75
11	NOVEMBER	78
12	DESEMBER	75
RATA –RATA KEHADIRAN		76%

Sumber : Setdakab Labuhanbatu Selatan 2020

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan kehadiran ASN belum mencapai 100 persen, dimana persentase kehadiran ASN masih 76%. Selain itu, rekapitulasi kehadiran ASN Setdakab Labuhanbatu Selatan 3 (tiga) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL. 1.2
REKAPITULASI KEHADIRAN ASN 2017-2019.

NO	TAHUN	KEHADIRAN (%)
1	2017	78,5
2	2018	79
3	2019	76

Sumber : Setdakab Labuhanbatu Selatan 2020

Pada tabel 1.2 di atas dapat diambil kesimpulan adanya penurunan persentase kehadiran ASN sejak tahun 2017 s.d 2019 semakin menurun menjadi 76 %.

Selain itu, penilaian kinerja para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan belum bisa maksimal karena di dalam peraturan tersebut hanya berdasarkan pada perilaku, bukan kepada *output*/hasil kerja riil pegawai tersebut berdasarkan tabel di bawah ini dapat dilihat kondisi capaian kinerja di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

TABEL 1.3
CAPAIAN KINERJA DI SETDAKAB LABUHANBATU SELATAN
2017-2019

NO	TAHUN	TARGET (%)	REALISASI (%)
1	2017	100	64,77
2	2018	100	66,56
3	2019	100	66,45

Sumber : Setdakab Labuhanbatu Selatan 2020

Pada tabel 1.3 capaian kinerja di Setdakab di atas menunjukkan hasil yang optimal dimana realisasi kinerja tidak sampai 100 % bahkan data capaian kinerja menurun dari tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 0.11 %.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk menulis tentang tambahan penghasilan pegawai ini yang berjudul :

“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Seberapa besarkah pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Setdakab Labuhanbatu Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap kajian ilmiah senantiasa diupayakan ke arah terwujudnya tujuan yang diinginkan. Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Setdakab Labuhanbatu Selatan;
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di setdakab Labuhanbatu Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Kajian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang bermanfaat kepada semua pihak secara umum yaitu :

1. Sebagai bahan kajian yang ilmiah tentang Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Setdakab Labuhanbatu Selatan.
2. Sebagai saran kebijakan perbaikan metode dan kinerja aparatur.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi ilmu pengembangan dan praktik administrasi publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori-teori yang mendukung

2.1.1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

2.1.1.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berupa Tunjangan Perbaikan Penghasilan adalah insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan di luar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Tunjangan kinerja merupakan satu diantara bentuk kompensasi. Menurut Mondy dan Noe (1992) menyatakan: “Kompensasi adalah total keseluruhan imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.”

Mondy dan Noe (1992) kemudian mengklasifikasikan kompensasi menjadi sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan,

asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan layanan karyawan dan bayaran premium.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja, seperti :

- a. Pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik.
- b. Lingkungan kerja yang meliputi kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, pegawai yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja. Dan fleksibilitas tempat kerja misalnya waktu yang fleksibel, pembagian jabatan, bekerja dari rumah, kerja paruh-waktu, lebih banyak kerja lebih sedikit jam.

Berdasarkan klasifikasi kompensasi menurut Mondy dan Noe (1992), TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) masuk dalam jenis kompensasi finansial yang berbentuk tambahan. Selanjutnya Mondy dan Noe (1992) mendefinisikan tunjangan kinerja sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Dalam mengukur tunjangan kinerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, Mondy dan Noe melihat dari sisi persepsi pegawai mengenai tunjangan yang mereka dapat. Hal ini sesuai dengan tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang tercantum dalam Peraturan

Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 52 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan yaitu Tujuan pemberian tambahan penghasilan adalah untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan untuk meningkatkan disiplin serta kesejahteraan pegawai. Berdasarkan persepsi tunjangan kinerja tersebut memiliki indikator sesuai dengan yang dijelaskan oleh Mondy dan Noe yaitu :

1. Berdasarkan kinerja
2. Berdasarkan lama bekerja
3. Berdasarkan pengalaman bekerja
4. Berdasarkan golongan jabatan
5. Berdasarkan potensi yang dimiliki
6. Berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi

Menurut Hasibuan (2001:182): "insentif atau tambahan penghasilan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat". Dengan demikian pemberian tambahan penghasilan tersebut dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai demi meningkatkan kinerja aparatur.

2.1.1.2. Tujuan Insentif atau Tambahan Penghasilan

Menurut Manullang (1990:42) Tujuan Insentif adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesejahteraan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik maupun
- b. mental.

- c. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- d. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.

Manfaat insentif atau tambahan penghasilan yang diterapkan dengan tepat dalam suatu organisasi dapat memberikan manfaat yang besar bagi instansi tersebut. Diantara manfaat yang diperoleh dari pemberian tunjangan kesejahteraan adalah :

- a. Penarikan karyawan yang lebih efektif
- b. Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan
- c. Memperbaiki tingkat kedisiplinan
- d. Memperbaiki hubungan masyarakat
- e. Mengurangi pengaruh negatif di luar lingkungan organisasi pemerintahan.

2.1.1.3. Asas Kompensasi Tambahan Penghasilan

Menurut Hasibuan yang telah dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan undang-undang yang berlaku, yaitu :

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakan nya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, organisasi dapat mengacu pada kewajaran

yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.1.1.4. Sistem Tambahan Penghasilan

Menurut Hasibuan yang telah dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015:124) sistem pembayaran kompensasi atau tambahan penghasilan yang umum diterapkan adanya sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan.

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unit nya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pembayaran mudah dan besarnya kompensasi dibayarkan tetap. Kelemahan sistem ini ialah yang tidak memiliki kinerja yang baik dan malas dalam bekerja pun akan tetap dibayarkan.

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, liter, atau kilogram. Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lama nya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh tambahan penghasilan yang lebih besar. Kelemahan sistem

ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu tambahan penghasilannya kecil sehingga mampu menimbulkan kecemburuan.

3. Sistem borongan

Suatu cara pembayaran tambahan penghasilan yang penetapan besarnya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama nya waktu mengerjakannya.

Dalam sistem borongan ini pekerja biasanya mendapatkan balas jasa besar atau kecil tergantung dari kecermatan kalkulasi mereka.

2.1.1.5. Golongan Jabatan Yang Berhak Menerima Tambahan Penghasilan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kebijakan pemberian Tambahan penghasilan Pegawai dimaksudkan sebagai pedoman dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai ini berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan nomor 52 tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berlaku sejak 1 Januari 2019.

Penghitungan Tambahan Penghasilan Pegawai dilaksanakan dengan ketentuan :

- a. Untuk pegawai struktural pemberian tambahan penghasilan dihitung berdasarkan 100% (seratus persen) dari kehadiran kerja pegawai
- b. Untuk pegawai fungsional yang bertugas di Puskesmas dan guru pada satuan pendidikan, menyesuaikan dengan jam kerja yang ada di tempat kerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Bagi CPNS tambahan penghasilan yang diperoleh setiap bulan nya sebesar 80% (delapan puluh persen).

Pemberian tambahan penghasilan ini bertujuan mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan untuk meningkatkan disiplin serta kesejahteraan pegawai. Pengukuran kinerja untuk tambahan penghasilan dilaksanakan berdasarkan aspek perilaku kerja yang merupakan perilaku ASN terhadap tingkat kehadiran di instansi kerja. Poin kehadiran pegawai = 100 - (jumlah pengurangan poin + jumlah hari kerja).

Pengukuran aspek perilaku kerja dilaksanakan dengan menerapkan pemotongan terhadap tambahan penghasilan bagi pegawai yang melanggar ketentuan sebagai berikut :

1. Keterlambatan masuk kerja
2. Kepulangan mendahului jam kerja
3. Ketidakhadiran kerja karena cuti
4. Ketidakhadiran kerja karena selain cuti.

Pada sekretariat daerah kabupaten labuhanbatu Selatan terdiri dari beberapa golongan jabatan beserta besaran tambahan penghasilan.

TABEL 2.1
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN
TAHUN ANGGARAN 2019

NO	NAMA JABATAN	ESELON	TAMBAHAN PENGHASILAN (Rp)	KET
1	Sekretaris Daerah	II a	24.750.000	
2	Staf Ahli Bupati	II b	16.500.000	
3	Asisten SEKDA	II b	19.250.000	
4	Kepala Bagian	III a	11.000.000	
5	Kepala Sub Bagian	IV a	4.125.000	
6	Staf		800.000	

2.1.2. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) adalah sesuatu yang dicapai; atau prestasi yang diperlihatkan; atau kemampuan kerja. Secara harfiah, Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Beberapa pendapat mengenai kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2007:67), adalah : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) sebagai berikut : “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Menurut Nanang Fattah (2011:15), kinerja pegawai adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan yang dilaksanakan oleh kelompok atau individu untuk mencapai tujuan. Jadi, kinerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai negeri sipil sesuai dengan tanggung jawab yang dapat diukur sesuai dengan target yang telah ditentukan selama periode tertentu. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila diperoleh oleh individu yang mempunyai kinerja tinggi. Karakteristik individu yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2004) adalah :

1. memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. memiliki tujuan yang realistis
4. memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya

5. memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak yang telah dialihbahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015) kinerja dipegaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut sedarmayanti (2011:377) indikator Pengukuran Kinerja adalah:

1. Prestasi kerja : hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja
2. Keahlian : tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada nya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama , komunikasi, inisiatif dan lain-lain.

3. Perilaku: sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran dan disiplin.
4. Kepemimpinan: merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat waktu dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2001:150) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Pertanggungjawaban apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- b. Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. dukungan ini dapat berupa pelatihan, bimbingan dan bantuan lainnya.

Sebagian besar pegawai berpikir bahwa seseorang yang bekerja lebih keras dan menghasilkan harus mendapat imbalan yang lebih baik daripada pegawai yang biasa. Jika melihat bahwa pembayaran hanya diberikan berdasarkan tingkat kehadiran tanpa memperhatikan tingkat prestasi yang dicapai oleh seseorang artinya yang berprestasi dan yang tidak berprestasi sama saja, maka akan

mempengaruhi motivasi kerja yang berprestasi sehingga akan menurunkan tingkat kinerjanya.

Pegawai negeri sipil sebagai manusia pekerja mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang mendasari motivasinya dalam bekerja. Motivasi tersebut ada yang nampak jelas tapi ada juga yang tersembunyi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Khairunnisa Lubis dalam Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan (2017) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan terdapat hubungan positif dan searah serta hubungan yang rendah antara pemberian tambahan penghasilan pegawai di BKD Kota Medan terhadap kinerja PNS di BKD Kota Medan. Artinya, pemberian tambahan penghasilan terhadap PNS di BKD Kota Medan menciptakan motivasi tersendiri walaupun pengaruh yang diberikan terhadap peningkatan kinerja masih rendah.
2. Lain hal nya penelitian yang dilakukan oleh Dikson Junus (2010) dengan judul Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Provinsi Gorontalo (studi tentang implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja Daerah). Pemberian kompensasi tunjangan tambahan penghasilan dikaitkan dengan kedisiplinan dan kinerja cukup mampu meningkatkan motivasi pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi

Gorontalo, terutama peningkatan dari aspek disiplin kerja seperti tidak ada lagi pegawai yang terlambat datang ke kantor, meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, pulang kerja tepat waktu yang indikator nya dapat dilihat dari daftar hadir dan catatan hasil pengawasan oleh pimpinan unit kerja masing-masing. Seiring dengan berjalannya waktu kompensasi ternyata mampu meningkatkan pendapatan pegawai terutama pegawai yang biasanya tidak pernah terlibat dalam proyek. Menghilangkan rasa iri antara sesama pegawai.

3. Penelitian oleh Dewi Santi (2013) dalam jurnal berjudul Pengaruh Pelaksanaan Tunjangan Tambahan penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian daerah Kota Samarinda, pemberian tambahan penghasilan atas beban kerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Berdasarkan prestasi kerja, tambahan penghasilan dimaksud diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.
4. Penelitian oleh Satrio Tristiadi dalam Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau menyimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

2.3. Kerangka Pemikiran

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien salah satunya melalui memberikan perhatian kepada pegawai salah satunya dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawai yang layak dan adil yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara satu ASN dengan ASN lainnya. Hal ini dikarenakan penilaian pemberian tambahan penghasilan pegawai tersebut hanya berdasarkan pada tingkat kehadiran pegawai sehingga pegawai yang memiliki prestasi kerja yang menghasilkan kinerja yang baik mendapatkan tambahan penghasilan pegawai yang sama dengan yang tidak optimal bekerja. Hal ini terjadi akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa dilakukan tidak adil dalam pemerian tambahan penghasilan pegawai. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering terlambat. menurunnya kinerja pegawai ini akan menyebabkan menurunnya juga kinerja pemerintahan khususnya Setdakab Labuhanbatu Selatan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang menjadi panduan penelitian, maka diajukan hipotesis dengan pernyataan sebagai berikut ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan,
2. Besarnya pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai di Setdakab Labuhanbatu Selatan sebesar sekitar 55 %.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari sampai dengan Maret 2020 di Setdakab Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang beralamat di kompleks perkantoran pemerintah kabupaten Labuhanbatu Selatan desa Sosopan kecamatan Kotapinang.

3.2. Bentuk Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah analisa kuantitatif, dengan format penelitian eksplanasi yaitu penelitian yang ingin melihat hubungan atau korelasi diantara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Bungin 2001:51), variable bebas (x) adalah pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap variable terikat (y) yaitu kinerja ASN di Setdakab Labuhanbatu Selatan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Silalahi (2009;253) “Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen dimana penyelidik tertarik.”

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan 78 orang.

3.3.2. Sampel

Sebelum menentukan sampel terlebih dahulu dipaparkan definisi sampel menurut ahli nya. Menurut Silalahi (2009:254):

“Sampel adalah adalah salah satu abset atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representative atau tidak.”

Definisi di atas menjelaskan sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi apakah mewakili dari populasi ataupun tidak dapat digunakan untuk membuat generalisasi tentang keseluruhan dari populasi. Penelitian sampel dilakukan apabila populasi terlalu besar dan tersebar sehingga sulit dalam mengolah data, membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang banyak. Dalam upaya pengumpulan data, penentuan jumlah anggota populasi yang diteliti harus sesuai ketentuan agar memenuhi syarat-syarat keakuratan suatu penelitian. Arikunto (1998:120) menjelaskan sebagai berikut :

“ apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.”

Pendapat tersebut di atas bermakna jika jumlah anggota populasi kurang dari seratus, sampel populasi tidak dibutuhkan tapi seluruh anggota populasi dijadikan obyek penelitian.pedapat tersebut diperjelas oleh Silalahi (2009:253) menyatakan sebagai berikut :

“ jika penelitian bermaksud menggambarkan keseluruhan subyek yang diteliti, maka secara ideal harus diteliti seluruh elemen atau anggota populasi dari subyek tersebut. Meneliti populasi berarti memperoleh data dari semua anggota populasi dan jika sumber data atau subyek yang diteliti meliputi semua anggota populasi maka penelitian populasi atau penelitian sensus.”

Dengan demikian, disimpulkan penelitian dilakukan dengan pendekatan penelitian populasi atau sensus, karena seluruh anggota populasi dijadikan unit analisis. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis mengambil sampel dalam penelitian ini seluruh ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan berjumlah 78 orang yang terdiri dari satu orang sekretaris daerah, tiga orang asisten, bagian umum 4 orang, bagian kesejahteraan Rakyat 4 orang, Bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah 3 orang, Bagian Hukum 5 orang, Bagian Organisasi 5 orang, Bagian Perencanaan dan Keuangan 4 orang, Bagian Administrasi Pembangunan 3 orang, Bagian Perekonomian 3 orang, Bagian Administrasi Pertanahan 4 orang, Bagian Kerjasama 6 orang, Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan 3 orang, Bagian Pengadaan Barang/Jasa 10 orang, Bagian Sumber Daya Alam 2 orang, Staf Ahli Hukum Politik dan Pemerintahan 6 orang, Staf Ahli Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan 6 orang, Staf Ahli Kemasyarakatan dan SDM 6 orang.

TABEL 3.1
SAMPEL YANG DIAMBIL

NO	ANGGOTA POPULASI	JUMLAH (ORANG)	INSTRUMEN
1	Sekretaris Daerah	1	Kuesioner
2	Staf Ahli	3	Kuesioner
3	Asisten	3	Kuesioner
4	Kepala Bagian	11	Kuesioner/interview
5	Kepala Sub Bagian	33	Kuesioner
6	Staf	27	Kuesioner
	Jumlah	78	Kuesioner

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Interview

Penulis melakukan interview langsung dan tidak langsung dengan para ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Penyebaran kuesioner

Dengan memberikan daftar pertanyaan sesuai dengan data yang diinginkan kepada responden yang berjumlah 78 orang. Kuesioner dirancang dengan dasar pengembangan dari indikator variable yang digunakan yaitu tambahan penghasilan pegawai dan kinerja pegawai.

3. Studi dokumentasi dan kepustakaan

Memperoleh data pendukung dalam penelitian berdasarkan pada buku-buku yang relevan terhadap obyek yang diteliti, serta jurnal-jurnal dengan penelitian yang sama.

3.5. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Deskripsi Data

Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis dekriptif, sedangkan interpretasinya berdasarkan persentase dari alternatif jawaban responden. Pedoman penentuan kriteria jawaban responden menggunakan skala penilaian dan kategori pengukuran variabel dengan membuat tabel distribusi frekuensi.

Teknik analisis seperti dikemukakan Nasir (2005:379) sebagai berikut :

- a) Menentukan range (skor terbesar-skor terkecil)
- b) Menentukan jumlah kelas (ditetapkan empat)
- c) Menentukan jarak interval (range dibagi empat)

Mengacu pada pendapat tersebut penulis memodifikasi skala penilaian berdasarkan skala instrumen penelitian. Sesuai skala penilaian skor jawaban kuesioner yang digunakan yaitu skala *likert* dengan empat pilihan jawaban, maka bobot nilai skala terendah 1 dan bobot nilai maksimum adalah 4. Berdasarkan bobot nilai tersebut, menentukan skor persentase terendah diperoleh dari perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{1}{4} \times 100 \% = 25 \%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut skor penilaian dalam persentase berkisar antara 25 %- 100 %.

Menentukan jarak interval untuk memberikan kriteria penilaian ialah menentukan range yaitu skor terbesar - skor terkecil ($100 - 25 = 75$).

Menentukan jarak interval yaitu $75/4 = 18,75$.

Berdasarkan perhitungan jarak interval yang diperoleh yaitu 18,75 ditetapkan kriteria penilaian dalam bentuk kategori dengan kecenderungan sebagai berikut:

TABEL 3.2
KATEGORI SKALA PENILAIAN
SKOR JAWABAN KUESIONER

NO	SKOR NILAI PERSENTASE	KATEGORI
1	25,00 % - 43,74 %	Tidak Baik
2	43,75 % - 62,49 %	Kurang Baik
3	62,50 % - 81,24 %	Cukup Baik
4	81,25 % - 100 %	Baik

Sumber : Diolah sendiri untuk keperluan penelitian (2020).

Pembahasan berikutnya menguraikan hasil analisis tanggapan responden. Bila diperlukan didukung dengan telaah dokumen berkaitan dengan variabel penelitian. Menentukan persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Jumlah Skor Jawaban Responden Hasil Penelitian}}{\text{Jumlah skor jawaban ideal}} \times 100\%$$

Dengan demikian penulis dapat merumuskan kesimpulan yang benar dari penelitian yang dilakukan.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini terlebih dahulu melihat hubungan antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap variable kinerja ASN (Y) Dimana r dapat diketahui dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{(n\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [(n\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : = Koefisien antara Variabel (X) dan (Y)

n = Jumlah sampel

$\sum x$ = Total Skor Variabel X

$\sum y$ = Total Skor Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Total kali Variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah *product* dari deviasi nilai variabel X yang dikuadratkan

$\sum y^2$ = Jumlah *product* dari deviasi nilai variabel Y yang dikuadratkan.

Setelah mendapat koefisien dari korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat maka perlu di uji signifikan. Uji signifikan dari korelasi ini memakai uji signifikan *pearson r* dalam Silalahi, (2009, 410), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{R}{S_r}$$

Dimana:

S_r adalah standar erro dari r

r adalah $1/\sqrt{N-1}$

N adalah jumlah sampel

Dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

H0 : Tidak terdapat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 : Terdapat hubungan antara varabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut rumus menurut Silalahi (2009:426) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_{2i}$$

\hat{Y} = Skor variabel dependen yang diteliti

X = Variabel independen yang memiliki nilai tertentu

β_0 = *y-intercept* (nilai Y jika X=0 atau harga konstan)

β_1 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan/penurunan variabel dependen.

Untuk mencari nilai β_1 dan β_0 digunakan formula sebagai berikut:

$$\beta_1 = \frac{SS_{xy}}{SS_x}$$

dimana:

$$SS_{xy} = \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \text{ dan } SS_x = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}$$

$$\beta_0 = \bar{y} - \beta_1 \bar{x}$$

dimana:

$$\bar{y} = \frac{(\sum y)}{n} \text{ dan } \bar{x} = \frac{(\sum x)}{n}$$

Kemudian diuji pengaruh tersebut dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

r = koefisien dari hubungan

Dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

3.6.1. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori

yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konsep dari masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Mondy dan Noe (1992) mendefinisikan tunjangan kinerja sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Dalam mengukur tunjangan kinerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, Mondy dan Noe melihat dari sisi persepsi pegawai mengenai tunjangan yang mereka dapat. Hal ini sesuai dengan tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang tercantum dalam Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 52 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan yaitu Tujuan pemberian tambahan penghasilan adalah untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan untuk meningkatkan disiplin serta kesejahteraan pegawai.

b. Kinerja

Menurut Nanang Fattah (2011:15) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

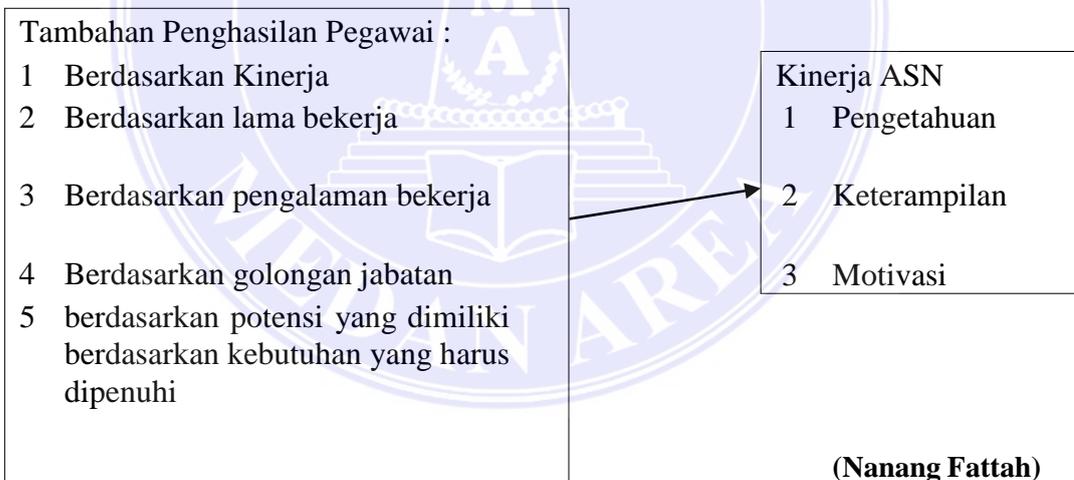
3.6.2 Definisi Operasional

a. Tambahan Penghasilan Pegawai (Variabel bebas) merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai berdasarkan hasil pencapaian kinerja dalam waktu tertentu. Dalam mengukur Tambahan Penghasilan Pegawai, Mondy dan Noe (1992) melihat dari sisi persepsi ASN mengenai tambahan penghasilan tersebut yang memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Lama bekerja
3. Pengalaman bekerja
4. Golongan jabatan
5. Potensi yang dimiliki
6. Kebutuhan yang harus dipenuhi

b. Kinerja ASN (variabel terikat) berdasarkan definisi dari Nanang Fattah tentang kinerja pegawai, maka dapat ditarik beberapa indikator yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Motivasi



(Mondy dan Noe, 1992)

(Nanang Fattah)

Gambar 3.1 Model Penelitian

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya tentang adakah terdapat pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dan seberapa besar pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut terhadap kinerja pegawai maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa bila Tambahan Penghasilan Pegawai meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik, namun sebaliknya apabila Tambahan Penghasilan Pegawai menurun maka Kinerja Pegawai akan turun.
2. Besar pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, maka jawaban dari hasil responden selanjutnya dianalisis data, didapat hasil besar pengaruhnya sebesar 0,5037 atau sebesar 50 %. Hal ini sesuai dengan koefisien determinasi yang telah diuji signifikan. Untuk itu diharapkan tambahan Penghasilan Pegawai dilengkapi sesuai dengan teori

Tambahan Penghasilan Pegawai dan sosialisasi mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai diharapkan cepat dan wajib untuk dipahami.

5.2 Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian, Tambahan Penghasilan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh nya masih berada di angka 50 %, hal tersebut harus lebih ditingkatkan karena hasil yang didapat belumlah maksimal dan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Dengan pemberian tambahan penghasilan yang sesuai maka pegawai akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja nya bisa lebih meningkat, tentu juga akan meningkatkan kinerja instansi. Dengan demikian, supaya kinerja pegawai dapat meningkat maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan tapi belum maksimal, penulis memberikan saran sebagai berikut:
 - 1) Pihak Setdakab dalam hal ini Sekretaris Daerah memerintahkan kepada Kepala Bagian Organisasi untuk segera mengirimkan staf untuk berkoordinasi ke Kementerian Dalam Negeri dan KemenPAN-RB di Jakarta.
 - 2) Sekretaris Daerah dalam hal ini pimpinan Setdakab mengadakan rapat semester yang berkaitan dengan Tambahan Penghasilan Pegawai di masing-masing bagian.

- 3) Absesnsi elektronik benar-benar diterapkan sehingga meminimalisir pegawai yang datang tidak tepat waktu.
 - 4) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan tepat pada waktunya supaya kepercayaan pegawai terhadap bonafiditas instansi semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.
2. Dari hasil penelitian, pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai sebesar 50 %, untuk meningkatkan besarnya pengaruh Tambahan pegawai tersebut maka penulis memberikan saran sebagai berikut :
- 1) Kepada pihak instansi membentuk tim assessor dan pejabat fungsional penilai kinerja kepegawaian di Kabupaten Labuhanbatu Selatan khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai fungsional dalam menganalisis jabatan yang berkaitan dengan tambahan Penghasilan Pegawai.
 - 2) Adanya tambahan kriteria penilaian berupa hasil kinerja pegawai untuk Tambahan Penghasilan Pegawai sehingga tidak hanya berpedoman pada tingkat kehadiran.
 - 3) Tambahan Penghasilan Pegawai dilengkapi sesuai dengan teori dan sosialisasi mengenai hal tersebut diharapkan dilaksanakan secepatnya dan dimengerti oleh seluruh ASN.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Arikuntoro, Suharsimi. 2005, *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Eko Widodo Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Fattah, Nanang (2011), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Dermaga Rosdakarya.
- Mondy, R.W., & Noe, R.M., Premeaux, S.R. (1992), *Human Resource Management* (5ed), Massachusetts, Allyn & Bacon.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Bandung, Reflika Aditomo.

B. Jurnal dan Artikel dari Internet

- Dewi Santi,dkk, 2013, *Pengaruh Pelaksanaan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda*.
- Dikson Junus, 2010, *Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Provinsi Gorontalo (Studi Tentang Implementasi Kebijakan Pemnberian Tunjangan Kinerja Daerah)*.
- Rizka Khairunnisa Lubis, 20017, *Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Kota Medan*, vol.4, No.1, Halaman 92-103.
- Satrio Tristiadi, 2017, *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau*.

C. Dokumen-dokumen

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

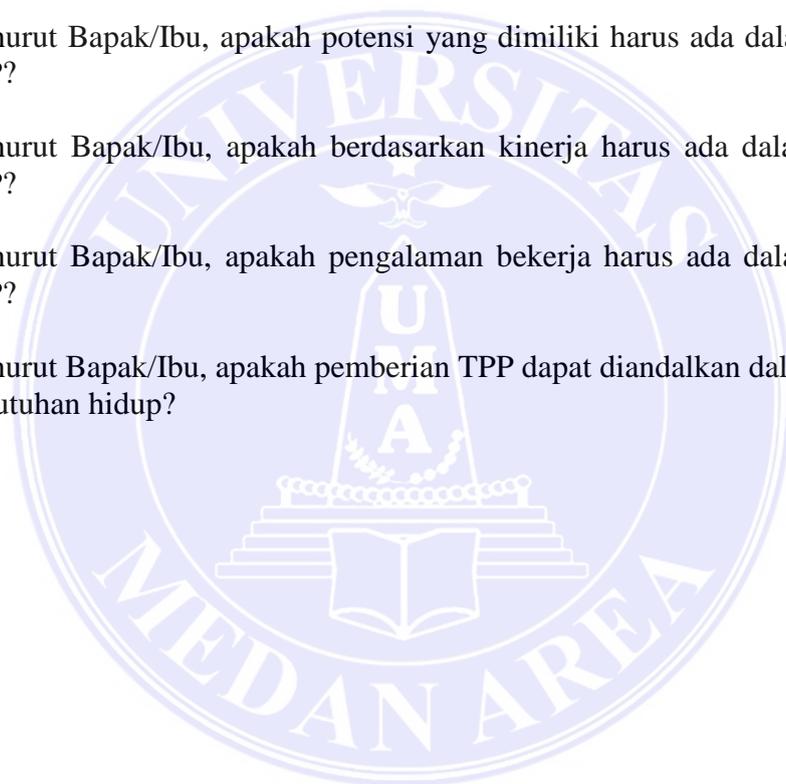
Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 52 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.



LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai perlu memberikan kualitas terbaik dalam pekerjaan di Setdakab Labusel?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah masa kerja golongan jabatan harus ada dalam pemberian TPP?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah potensi yang dimiliki harus ada dalam pemberian TPP?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah berdasarkan kinerja harus ada dalam pemberian TPP?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah pengalaman bekerja harus ada dalam pemberian TPP?
6. Menurut Bapak/Ibu, apakah pemberian TPP dapat diandalkan dalam memenuhi kebutuhan hidup?



LAMPIRAN 2Nomor Responden
(Diisi oleh peneliti)**Angket Penelitian : “ Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara”.**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera untuk kita semua.

Sehubungan dengan penelitian “Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara”, tanpa mengurangi rasa hormat kepada Bapak/Ibu/Rekan terpilih, memohon dengan kerendahan hati untuk membantu saya mengisi daftar pernyataan ini sesuai petunjuk. Demikian harapan saya, semoga bantuan Bapak/Ibu, rekan-rekan memiliki nilai ibadah dihadapan Tuhan Yang Maha Esa, Amin.

Hormat Saya,

Muhammad Irsan

Petunjuk Pengisian:

1. Tidak perlu mencantumkan nama maupun tanda tangan.
2. Isi pernyataan sesuai pengalaman Bapak/Ibu, rekan-rekan selama berkerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan memberi ‘*Checklist*’ (✓) pada kolom alternatif (pilihan) jawaban “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “TS” (tidak setuju), dan “STS” (sangat tidak setuju).
3. Jika Bapak/Ibu/rekan-rekan ingin mengganti jawaban yang telah dipilih, berikan tanda (=) pada jawaban sebelumnya, kemudian ganti jawaban baru sesuai pilihan yang Bapak/Ibu/rekan-rekan anggap lebih sesuai dengan kondisi saat ini atau yang Bapak/Ibu rasakan.
4. Pernyataan ini hanya penelitian teori, tidak berpengaruh terhadap kinerja. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya.

LAMPIRAN 3**DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL PEMBERIAN TPP (X).**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Berdasarkan Kinerja				
	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja normal.				
2.	TPP yang diberikan tidak sesuai beban kerja tambahan.				
3.	TPP yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan.				
4.	Besaran TPP ditentukan secara tidak adil kepada pegawai.				
5.	Berdasarkan Lama Bekerja				
	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan lama masa kerja.				
6.	Berdasarkan Pengalaman Bekerja				
	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan pengalaman selama berkerja.				
7.	Berdasarkan Golongan Jabatan				
	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan golongan jabatan.				
8.	Berdasarkan Potensi Yang Dimiliki				
	TPP yang diberikan setiap bulan kepada pegawai tidak cukup layak serta tidak sesuai dengan penempatan kerja.				
9.	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki.				
10.	Berdasarkan Kebutuhan Yang Harus Dipenuhi				
	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi pegawai.				
11.	TPP yang diberikan setiap bulan tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai.				
12.	TPP yang diberikan tidak dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				

LAMPIRAN 4**DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KINERJA (Y).**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
	Pengetahuan				
13.	Saya tidak memberikan kualitas terbaik untuk pekerjaan.				
14.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tidak penuh perhitungan.				
15.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya tidak dapat menguasai bidang tugas bidang lain.				
16.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya tidak lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.				
17.	Saya tidak mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik.				
18.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.				
	Keterampilan				
19.	Saya tidak mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban.				
20.	Saya tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
21.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan tidak cekatan.				
	Motivasi				
22.	Saya selalu tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terkadang muncul.				
23.	Saya tidak menerima instruksi kerja dengan baik.				
24.	Saya tidak mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja di lingkungan kerja.				
25.	Saya selalu tidak bersemangat untuk berangkat ketempat kerja.				
26.	Saya selalu tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
27.	Saya selalu tidak memperhatikan tingkat absensi dikantor.				
28.	Saya tidak mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.				

29.	Saya tidak bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.				
30.	Saya tidak mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.				
31.	Saya tidak dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.				
32.	Saya tidak berusaha untuk hadir tepat waktu di tempat kerja.				

