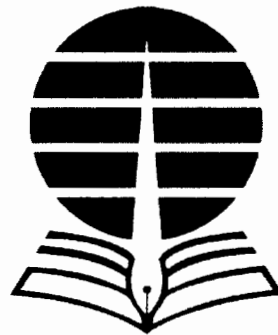


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN
PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BERAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

SATRIO TRISTIADI

NIM. 500895041

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Samarinda, Juni 2017

Yang menyatakan,




SATRIO TRISTIADI
NIM. 500895041

ABSTRAK**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN
PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BERAU****Satrio Tristiadi**

satriotristiadi@gmail.com

**Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka**

Tujuan dalam penelitian ini adalah, mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Berau. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik total sampling (sampling jenuh). Sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil jadi seluruh pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau yang berjumlah 30 orang sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan turun.

Kata kunci : tambahan penghasilan pegawai, kinerja, kinerja pegawai

ABSTRACT**EFFECT OF EMPLOYEE INCOME SUPPLEMENT (TPP) ON
THE PERFORMANCE IN THE DEVELOPMENT
SECRETARY OF DISTRICT BERAU**

Satrio Tristiadi
satriotristiadi@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The purpose of this research was, investigate and analyze influence of employee income supplement (TPP) on the performance of employees at the Regional Secretariat Development Section Berau. Research District is a quantitative study with descriptive approach. The population in this study were employees at the Regional Secretariat Kabupaten Berau. The population of this research were 30 employees. The sampling technique used is total sampling techniques (sampling saturated). Saturated sampling is used when the population is relatively small so the entire staff of the Secretariat of Development Section Berau District totaling 30 persons as respondents in this study. The results showed Employees Income Supplement (TPP) positive and significant impact on employee performance in Section Berau District Development Secretariat. This shows that the Employee Income Supplement (TPP) increases, employee performance will rise and vice versa when the Employee Income Supplement (TPP) down then the employee performance will go down.

Keywords : employee income supplement (TPP), performance, employee performance

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian
Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau

Penyusun TAPM : Satrio Tristiadi

NIM : 500895041

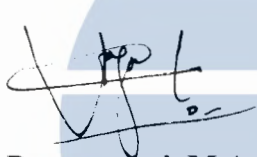
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Hari/Tanggal : 29-30 April 2017

Menyetujui,

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Tri Darmayanti, M.A.
NIP. 19600410 198903 2 001


Dr. Anwar Alaydrus, S.Sos. MM.
NIP. 19710226 200212 1 002

Penguji Ahli

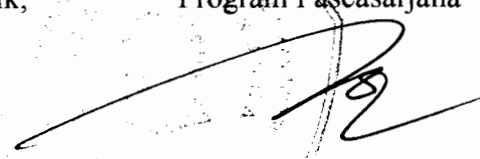

Prof. Muchlis Hamdi, M.PA. Ph.D
NIP. 19540322 197801 1 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi
Program Magister Administrasi Publik,

Direktur
Program Pascasarjana


Dr. Darmanto, M.Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003


Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si.
NIP. 19581215 198601 1 009

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : SATRIO TRISTIADI
 NIM : 500895041
 Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
 Judul TAPM : PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
 (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN
 PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH
 KABUPATEN BERAU

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

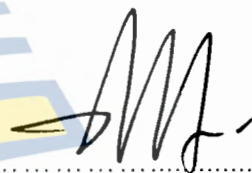
Hari/Tanggal : Sabtu, 29 April 2017

Waktu : 08.00 – 09.30 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

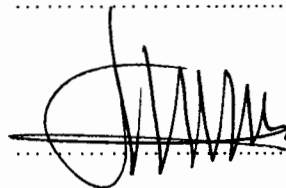
Ketua Komisi Penguji :
 Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si.
 NIP. 19670519 198701 2 001



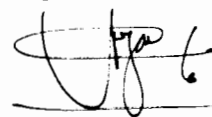
Penguji Ahli :
 Prof. Muchlis Hamdi, M.PA. Ph.D
 NIP. 19540322 197801 1 001



Pembimbing I :
 Dr. Anwar Alaydrus, S.Sos. MM.
 NIP. 19710226 200212 1 002



Pembimbing II :
 Dr. Tri Darmayanti, M.A.
 NIP. 19600410 198903 2 001



RIWAYAT HIDUP

Nama : Satrio Tristiadi
NIM : 500895041
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Tempat / Tanggal Lahir : Tegal, 20 Juli 1982

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Tegal pada tahun 1994
Lulus SMP di Tegal pada tahun 1997
Lulus SMA di Tegal pada tahun 2000
Lulus S1 di Yogyakarta pada tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2007 s/d 2009 sebagai Staf TU di Yayasan
Perguruan “Cikini” Kertas Nusantara
Tahun 2009 s/d 2014 sebagai Pelaksana di
KPPKB Kab. Berau
Tahun 2015 s/d sekarang sebagai Pelaksana di
Sekretariat Daerah Kab. Berau

Tanjung Redeb, Juni 2017

Peneliti



Satrio Tristiadi
NIM. 500895041

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

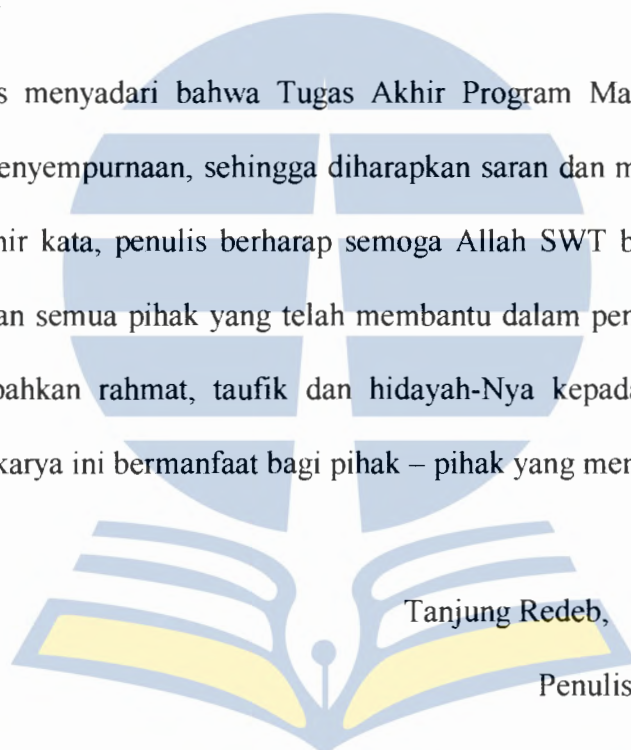
Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Dalam penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankan penulis menyemapaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed. Ketua Bidang Ilmu Administrasi Program Magister Administrasi Publik.
3. Ibu Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si. Kepala UPBJJ UT Samarinda.
4. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Anwar Alaydrus, S.Sos. MM. dan Dosen Pembimbing II Ibu Dr. Tri Darmayanti, M.A. yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran dalam penyusunan TAPM ini.
5. Bapak Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA, Dosen Ahli pada Bimbingan TAPM Residensial I (BTR I).
6. Bapak Prof. Muchlis Hamdi, M.PA. Ph.D Dosen Penguji Ahli pada Ujian Sidang TAPM.

7. Ibu Ir. Hj. Triana Krishnawaty, MM sebagai Kepala Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau beserta seluruh jajarannya yang telah berkenan sebagai responden.
8. Istri (Mauludiyah) dan anak saya (Aqila Nada Hanifa) tercinta, yang telah memberi bantuan do'a dan dukungan moral maupun material.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Pokjar Berau, yang telah banyak memberikan dukungan dan masukan-masukan dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini masih perlu penyempurnaan, sehingga diharapkan saran dan masukan positif dari pembaca. Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan ini. Semoga Allah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, dan semoga hasil karya ini bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.



Tanjung Redeb, Juni 2017

Penulis,

Satrio Tristiadi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERSETUJUAN KARYA ILMIAH	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Teori Kinerja	7
B. Kinerja Organisasi	11
C. Kinerja Pegawai	14

D. Motivasi kerja	16
E. Tunjangan Kinerja	21
F. Penelitian Terdahulu	29
G. Definisi Operasional	32
H. Model Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Definisi Operasional	35
C. Subjek Dan Lokasi Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel	36
E. Pengujian Instrumen	37
F. Metode Analisis Data	38
G. Pengujian Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
B. Gambaran Umum Responden	46
C. Statistik Deskriptif	48
1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	50
2. Kinerja Pegawai	51
D. Hasil Analisis Data	53
1. Uji Asumsi Klasik	53
2. Estimasi Regresi Linier Sederhana	57
E. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN	68

A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Penelitian	33
Gambar 4.1. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai	51
Gambar 4.2. Variabel Kinerja Pegawai	52

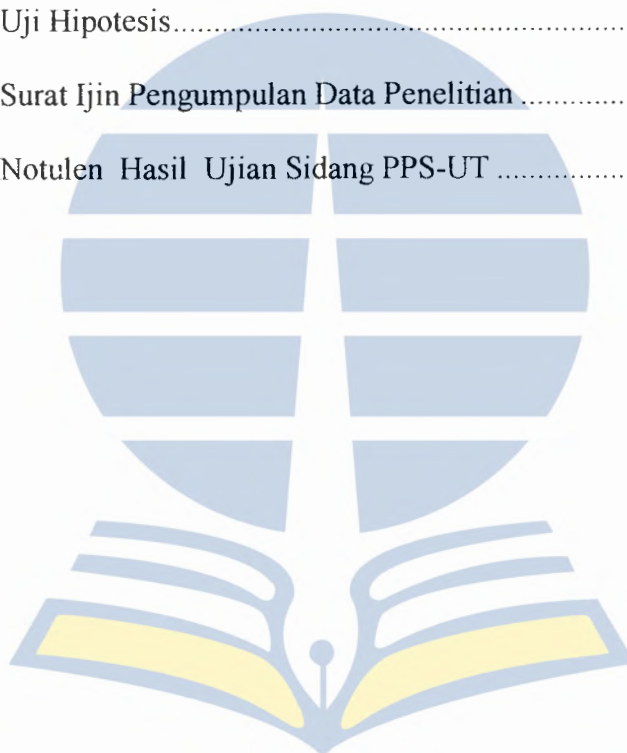


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Tingkat Pengambilan Kuesioner.....	43
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai.....	44
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Usia.....	47
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.8. Hasil Analisis Deskriptif.....	49
Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai.....	50
Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.12. Uji Linieritas.....	55
Tabel 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	56
Tabel 4.14. Uji Multikolonieritas.....	56
Tabel 4.15. Hasil Regresi Linier.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian.....	74
Lampiran 2. Data Penelitian	79
Lampiran 3. Uji Instrumen.....	81
Lampiran 4. Deskriptif Data	85
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik	87
Lampiran 6. Uji Hipotesis.....	89
Lampiran 7. Surat Ijin Pengumpulan Data Penelitian	90
Lampiran 6. Notulen Hasil Ujian Sidang PPS-UT	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi maupun lembaga. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Setiap organisasi maupun lembaga membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi karena merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Douglas, 2000).

Keberadaan SDM (sumber daya manusia) yang sudah ada saat ini perlu terus ditingkatkan kualitasnya. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap organisasi atau lembaga selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi maupun lembaga terkait. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka dapat meningkatkan kinerja organisasi atau lembaga termasuk di lembaga pemerintahan di Indonesia.

Satu di antara cara yang diambil oleh pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui pemberian dan kenaikan tunjangan. Berdasarkan surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor B/3563/M.PANRB/11/2005 yang sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Komite Pengarah Reformasi Birokrasi dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional periode 2015-2019, pasal 3 ayat (3), tim Reformasi birokrasi telah menerima usulan pengajuan kenaikan tunjangan Total dana tunjangan untuk beberapa kementerian/lembaga pemerintah di Indonesia sebesar Rp1,9 juta – Rp26 juta per bulan (liputan6.com). Kenaikan tunjangan tersebut mendapat banyak respon bernada kritik dari berbagai pihak. Apakah dengan kenaikan tunjangan tersebut kualitas dari kinerja PNS akan semakin meningkat. Untuk aturan hukum terbaru terkait tambahan penghasilan PNS antara lain diatur dalam: 1) UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 80 ayat (1) sampai dengan ayat (6), 2) Permen PAN dan RB No. 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan PNS, dan 3) Permen PAN dan RB No. 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Kinerja pegawai dari suatu lembaga sangatlah bergantung pada kinerja pegawai-pegawai di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam setiap lembaga pemerintahan, para pegawainyalah yang dapat menentukan keberhasilannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja suatu lembaga harus dimulai dari perbaikan kinerja pegawainya. Satu di antara cara untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah dengan pemberian penghargaan atau dalam hal ini berupa tunjangan. Pada instansi sektor publik, tunjangan diberikan untuk

meningkatkan kinerja lembaga yang berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya kinerja dikatakan buruk apabila instansi tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniman, dkk. (2002) tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan bagian produksi PT. Pancamas Elite Malang. Dari penelitian ini diketahui bahwa baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Indikator yang digunakan dalam menggambarkan kompensasi finansial pada penelitian ini adalah gaji, bonus dan tunjangan yang diterima karyawan. Sedangkan untuk menggambarkan kompensasi non finansial digunakan indikator promosi bagi karyawan, tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kato dan Long (2005) membahas tentang hubungan antar kompensasi yang diterima oleh CEO dengan kinerja perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan di Cina yang telah terdaftar di bursa efek antara tahun 1998-2002. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh CEO berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja perusahaan.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut dipahami bahwa, tunjangan kinerja sebagai satu di antara bentuk imbalan (*reward*) untuk pegawai dapat menjadi satu di antara faktor penyebab meningkatnya kinerja pegawai (*job performance*). Imbalan atau *reward* yang didapatkan oleh pegawai dari

lembaga tempat bekerja merupakan satu di antara bentuk dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keterlibatan kerja (Chomal & Baruah, 2014).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Hal ini seperti yang dilakukan oleh Pemprov Kaltim dengan memberikan tunjangan bagi pegawainya yang disiplin berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai dengan Peraturan Gubernur (pergub) Nomor 2 Tahun 2014 tentang TPP. Menurut Staf Ahli Gubernur Bidang Polhukkam Kalimantan Timur Sofyan Helmi, pemberian intensif TPP dimaksudkan untuk memberikan rangsangan atau motivasi pada pegawai agar bekerja optimal, dengan kinerja yang baik memberikan layanan kepada masyarakat, jika tidak intensif TPP-nya dikenakan pemotongan. (<http://www.kaltimprov.go.id>).

Kabupaten Berau sebagai salah satu Kabupaten di Kalimantan Timur jelas ikut mengimplementasikan peraturan tersebut di semua lembaga dan instansi pemerintahannya tak terkecuali Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Berau sebagai satu di antara lembaga pemerintahan daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan administrasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah. Tugas tersebut akan terlaksana dengan maksimal apabila ditunjang dengan kinerja

pegawai yang berkualitas, untuk itu pemerintah daerah juga memberikan tunjangan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

Sesuai dengan pernyataan Mangkuprawira (2009: 212) bahwa satu di antara kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang yang dijabarkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan tunjangan kinerja yang diprediksi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pegawai Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau?”

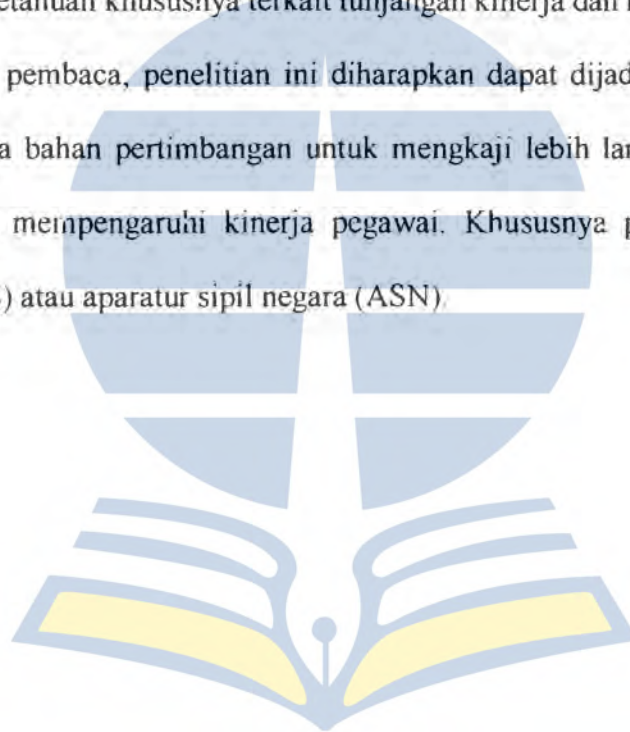
C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: “Mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.”

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait tunjangan kinerja dan kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai satu di antara bahan pertimbangan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Khususnya pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Pada sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2004).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Sedangkan menurut Wibowo (2007: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Hasibuan (2003:34) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian mengenai kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari apa yang dikerjakan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan bagaimana mengerjakannya.

Michael Armstrong (2009: 10) menjelaskan bahwa,

Performance management is the system through which organization set work goals, determine performance standards, assign and evaluate work, provide performance feedback, determine training and development needs and distribute rewards.

Definisi di atas menjelaskan bahwa, manajemen kinerja adalah sistem dimana organisasi menetapkan tujuan kerja, menentukan standar kinerja, menetapkan dan mengevaluasi pekerjaan, memberikan umpan balik kinerja, menentukan pelatihan dan pengembangan, serta memberikan penghargaan. Definisi tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja merupakan suatu proses bersama antara manajer, individu dan tim yang dikelola dimana proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen yang didasarkan pada kesepakatan terhadap pernyataan sasaran, pengetahuan, keterampilan, dan kompensasi serta rencana kerja dan penempatan.

Sementara itu Bernadin dan Russel (2009: 379) menjelaskan bahwa *"job performance is the result of a performance that has been achieved by the employees in accordance with the functions and duties in a certain period"*. Pernyataan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan fungsi dan tugasnya pada periode tertentu.

Pendapat lain datang dari Rogers (2010: 24) bahwa *"performance is defined as an overview of the level of achievement of the implementation of an activity, program, policy in achieving the goals, objectives, mission and vision of the organization, it relates to organizational performance"*, yang artinya kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi dari organisasi, hal ini berkaitan dengan kinerja organisasi.

Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: (1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. (5) Kemandirian, yaitu dapat

melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

(6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance appraisal*. Menurut Becker, Huselid & Ulrich (2001), sistem pengukuran SDM yang efektif mempunyai 2 (dua) tujuan penting yaitu: (1) memberikan petunjuk bagi pembuatan keputusan dalam organisasi, dan (2) berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja SDM. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Handoko (2001) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Gomez (2000), ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Kriteria-kriteria yang sifatnya subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama, menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.

B. Kinerja Organisasi

Kinerja pegawai dalam hal ini tidak dapat dilepaskan dari kinerja organisasi. Hal demikian dikarenakan secara umum, konsep kinerja dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001: 329). Kinerja organisasi dalam hal ini merupakan *output* atau hasil dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Surjadi (2009) bahwa kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Organisasi adalah sekelompok orang yang bersatu padu bekerja untuk suatu tujuan bersama dibawah kepemimpinan bersama dengan alat-alat yang tepat. Sutarto (2007: 40) menjelaskan bahwa secara keseluruhan, organisasi adalah system saling mempengaruhi antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi juga dapat dikatakan sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah

batasan yang relatif didefinisikan dan bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Setiap orang tentunya pernah ataupun sedang di dalam sebuah organisasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang yang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Kemudian yang dikatakan sebagai organisasi yang terbesar adalah sebuah negara.

Organisasi juga merupakan tata hubungan sosial. Dalam hal ini seorang individu melakukan proses interaksi dengan sesamanya di dalam organisasi, baik antara pemimpin dan anggota maupun antar anggota sendiri. Organisasi mempunyai pembatasan-pembatasan tertentu. Setiap anggota organisasi yang melakukan hubungan interaksi dengan yang lainnya tidaklah didasarkan atas kemauan sendiri, akan tetapi mereka dibatasi oleh peraturan tertentu.

Organisasi di dalamnya terdapat suatu kumpulan tata aturan, dengan tata aturan setiap organisasi maka dapat lebih mudah dibedakan suatu organisasi dengan kumpulan kemasyarakatan. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur, yang di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Adanya hierarki atau tingkatan mulai dari pimpinan sampai bawahan atau staf. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa orang-orang terlibat dalam organisasi harus tunduk pada suatu aturan untuk mengadakan kerjasama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama. Pada konsep kinerja

yang berkembang saat ini dikenal istilah keunggulan kerja (*performance excellence*), dimana istilah ini merujuk pendekatan terintegrasi pada pengelolaan kinerja organisasi yang menghasilkan penyampaian nilai yang meningkat terus bagi pengguna yang akan berkontribusi bagi suksesnya organisasi, perbaikan efektivitas dan kapabilitas organisasi secara menyeluruh, dan pembelajaran organisasi dan individu.

Kinerja organisasi merupakan suatu hasil dari proses, artinya yaitu kinerja organisasi yang baik tidak dapat dicapai dengan cara mudah sebab memerlukan waktu. Menurut Sobandi, dkk., (2006), kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact*. Oleh sebab itu, kinerja organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek-aspek yang dapat dicapai seperti *output, outcome, benefit*, namun juga dengan *input* yang digunakan untuk organisasi mencapai hal-hal tersebut.

Jermias & Gani (2005) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi. Lima belas indikator dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Kinerja Finansial terdiri dari: rasio keuntungan bersih terhadap investasi, rasio keuntungan bersih terhadap penjualan, besaran laba operasi, pertumbuhan penjualan, arus kas dari operasi, rasio modal kerja netto dengan total aktiva, perputaran persediaan, dan rasio total hutang terhadap total aktiva.

- b. Kinerja Non Finansial terdiri dari: pengendalian biaya, peningkatan pangsa pasar, pengembangan pasar, pengembangan produk baru, penyerahan produk tepat waktu, pengembangan sumber daya manusia, dan reputasi perusahaan.

C. Kinerja Pegawai

Menurut Stolovitch dan Keeps (dalam Mangkuprawira 2009: 219) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Griffin (dalam Mangkuprawira 2009: 219) kinerja merupakan satu di antara kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kemudian menurut Mangkuprawira (2009: 218) kinerja "adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2000), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya". Sedangkan menurut Nanang Fattah (2011: 15), kinerja pegawai adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Mangkunegara (2006) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi: (1) Aspek

kuantitatif yaitu: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. (2) Aspek kualitatif yaitu: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan 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 (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Tinggi rendahnya kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menurut Rahmatullah (dalam Martha, 2009) adalah:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

D. Motivasi kerja

Vroom menjelaskan motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki (Ngalim Purwanto, 2006: 72). Sedangkan Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Terkait intensitas Robbin memberikan catatan bahwa intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi (Wibowo, 2014: 322).

Wibowo (2014: 321) menjelaskan bahwa

Pada awalnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila

pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membuat kinerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya pegawai selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Salah satu motor penggerak yang memotivasi semangat kerja khususnya bagi pegawai negeri sipil adalah pemberian kompensasi atau tunjangan. Salah satu bentuk tunjangan tersebut adalah TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Hal ini sesuai dengan tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 2 Tahun 2014 pasal 2 ayat (2) yaitu, "Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil untuk memotivasi pegawai sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta meningkatkan kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur".

Jurgensen & Blum (dalam Sulistiyani, 2004: 222) mengemukakan sejumlah karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja

karyawan, yaitu: a) Rasa aman, b) Kesempatan untuk maju, c) Tipe Pekerjaan, d) Nama baik tempat kerja, e) Rekan kerja, f) Upah, g) Pemimpin, h) Jam Kerja, i) Kondisi kerja dan j) fasilitas. Lebih lanjut Jurgensen dan Blum mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan, yang mempengaruhi motivasi kerja individu. Dalam penelitiannya Jurgensen telah membuktikan bahwa ternyata upah, jam kerja dan kondisi kerja tidak sepenting yang diperkirakan orang, justru tipe pekerjaan ternyata lebih penting dari dugaan sebelumnya.

Hasibuan (2003) mengemukakan teori Mc. Clelland yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi berprestasi Mc. Clelland, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan: (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Teori motivasi berprestasi didasarkan pada pendapat adanya keinginan atau kehendak karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna, atau sukses didalam situasi persaingan. Menurut Clelland, setiap orang mempunyai kadar nAch (*needs for achievement*) yang berlainan. Karakteristik seseorang yang mempunyai kadar nAch yang tinggi (*high achiever*) adalah:

1. Risiko moderat (*Moderate Risks*) adalah memilih suatu resiko secara moderat.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *need for Affiliation* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *need for Affiliation* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugastugasnya.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. N Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Karyawan dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil sebagai manusia pekerja mempunyai kebutuhan-kebutuhan sebagaimana disampaikan dalam teori berprestasi Mc. Clelland yang mendasari motivasinya dalam bekerja. Ada motivasi yang jelas terungkap ada juga motivasi yang tersembunyi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Dorongan tersebut dijetaskan oleh Mc. Clelland dalam teori motivasi berprestasi yang dimensinya menurut Keith dan Newstrom (Hasibuan, 2003) meliputi empat macam pola motivasi yaitu:

1. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
2. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
3. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masaiah dan berusaha keras untuk melakukan inovasi.
4. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*) Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

Penelitian ini faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah yang dijelaskan oleh Mc. Clelland dalam teori motivasi berprestasi yang dimensinya menurut Keith dan Newstrom (Hasibuan, 2003) meliputi empat macam pola motivasi yaitu: (1) Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*), (2) Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*), (3) Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*), dan (4) Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

E. Tunjangan Kinerja

Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurahman Fathoni (2006: 294) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Edi Sutrisno (2009: 200) menjelaskan bahwa tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberian tunjangan atau kompensasi menurut Hasibuan (2003:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada tenaga kerja atau pegawai karena para pegawai telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan

instansi/perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari kedua pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah satu di antara bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas partisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang mementingkan pelayanan publik untuk kesejahteraan. Satu di antara organisasi publik yang mementingkan kesejahteraan masyarakat adalah Dinas-Dinas. Seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang "organisasi Perangkat Daerah" bahwa Dinas daerah merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dimana dalam pengembangan otonomi pada daerah diselenggarakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan dalam perkembangan pemerintahan daerah. Satu di antara aspek dari pemerintahan daerah yang harus diatur secara hati-hati adalah masalah pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah. Secara umum anggaran pemerintah dapat disusun dengan dua pilihan struktur atau klasifikasi yaitu klasifikasi ekonomi dan fungsional. Dimana klasifikasi ekonomi sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan kegiatan dengan melihat pada dana yang tersedia pada pengelolaan keuangan. Satu di antara bidang yang dapat menilai pengelolaan keuangan adalah bidang akuntansi, karena keahlian pada bidang tersebut dapat membantu pengambilan

keputusan. Tunjangan merupakan satu di antara unsur klasifikasi ekonomi untuk belanja yaitu termasuk ke dalam belanja pegawai.

Penerapan tunjangan sebagai satu di antara cara yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan pembangunan daerah. Tunjangan merupakan satu di antara elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini tunjangan diberikan dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan. Pemberian tunjangan kepada pegawai khususnya pada instansi publik memiliki landasan hukum yang mendasari, yaitu: UU No 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN, UU No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dimana substansinya menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil & layak sesuai dengan beban pekerjaan & tanggung jawabnya. (Pasal 7, UU No.43 tahun 1999). Undang-undang No. 17 tahun 2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025. Khususnya pada Bab IV butir 1.2, huruf E. Yang menyatakan bahwa: "Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui Reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan tata pemerintahan yang baik. Di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan dibidang-bidang lainnya".

Tunjangan kinerja merupakan satu di antara bentuk kompensasi. Mondy dan Noe (1992) menyatakan bahwa "kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka

berikan⁷⁷. 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, bayaran premium dan program manfaat.

2. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial ialah 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, minggu kerja

dipadatkan, 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 dimana berbentuk tambahan. Selanjutnya Mondy dan Noe (1992) mendefinisikan tunjangan kinerja sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau pegawai atas pekerjaan mereka. Dalam mengukur tunjangan kinerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, Mondy dan Noe (1992) melihat dari sisi persepsi pegawai mengenai tunjangan kinerja yang mereka dapat. Hal ini sesuai dengan tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 2 Tahun 2014 yaitu, "Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil untuk memotivasi pegawai sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta meningkatkan kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur". Berdasarkan persepsi tunjangan kinerja tersebut memiliki indikator sesuai yang dijelaskan oleh Mondy dan Noe (1992) 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.

Selain pengertian kompensasi yang bersifat luas seperti yang telah diuraikan oleh Mondy dan Noe, selain bentuk diatas, kompensasi dapat dikelompokkan dalam bentuk khusus, yaitu:

1. *Base wage/ pay*

Bentuk kompensasi yang dibayarkan langsung pada karyawan dalam bentuk uang, yang diberikan oleh perusahaan karena pekerjaan yang telah dilakukan. *Wage* berbeda dengan *salary*, dimana *salary* adalah kompensasi dasar yang dibayarkan dalam bentuk uang bagi karyawan yang tidak termasuk dalam kategori sebagaimana yang telah ditetapkan oleh *Fair Labour Standard Activity*, yang pada umumnya adalah manajer dan professional. Gaji atau upah merupakan bagian dari remunerasi. Di samping itu, karyawan juga menerima imbalan lainnya seperti tunjangan keluarga, iuran bagi pemeliharaan kesehatan, iuran untuk program pensiun serta berbagai fasilitas seperti rumah, kendaraan dinas dan seterusnya.

2. *Merit*

Merit merupakan bentuk pembayaran yang diberikan sebagai pengakuan atas sikap, tingkah laku dan prestasi pekerjaan yang telah lampau dan diberikan dalam bentuk kenaikan gaji/upah pokok.

3. *Incentive*

Incentive merupakan yang diberikan langsung sebagai penghargaan atas hasil prestasi berbentuk tunai yang bukan berupa gaji, baik jangka pendek maupun jangka panjang, terhadap pekerja individu maupun kelompok.

4. *Service and Benefits*

Service and Benefits merupakan manfaat yang diberikan secara tidak langsung berbentuk antara lain alternatif pembayaran berjarak waktu untuk asuransi pelayanan kesehatan, asuransi jiwa dan pensiun. Kompensasi dapat digunakan untuk dua tujuan dasar, yaitu untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas serta untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat performansi yang lebih tinggi. Kompensasi yang berupa gaji merupakan jenis kompensasi untuk mencapai tujuan pertama. Sementara jenis kompensasi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan kedua adalah insentif

Insentif merupakan bagian dari upah berdasarkan kinerja (*performance pay*) yang diberikan dalam bentuk uang dan ditetapkan berdasarkan prestasi. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Menurut *Agency Theory Jensen & Meckling (1979 dalam Ruky, 2002)* insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya serta mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Insentif adalah penghargaan kepada karyawan atas segala jerih payah dalam meningkatkan tugas memberikan pelayanan kepada konsumen di luar gaji yang diterima setiap bulan dengan besar berubah-ubah sesuai dengan hasil kinerja. Beberapa ahli mengatakan bahwa pemberian gaji pokok hanya membuat para pegawai merasa aman, namun tidak mampu memberikan

motivasi. Upah yang dikaitkan dengan kinerja dikatakan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Terkait dengan komponen penghasilan seorang PNS terdiri dari gaji, tunjangan dan honorarium yang antara lain berupa uang lembur. Namun saat ini ada insentif lain berupa tambahan penghasilan. Pemberian tambahan penghasilan telah diamanatkan dalam PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 yang diperbaharui dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yaitu Pasal 39 bahwa "Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS daerah berdasarkan pertimbangan objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Kriteria pemberian tambahan penghasilan tersebut berupa tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya.

Oleh karena itu, tambahan penghasilan ini merupakan salah satu dari beberapa sumber penghasilan bagi pegawai negeri sipil. Andika (2008) menjelaskan bahwa berbeda dengan gaji dan tunjangan yang bersifat kelompok, tambahan penghasilan ini dihitung dan didistribusikan pada setiap individu PNS sehingga kriteria pada tambahan penghasilan ditujukan untuk per individu, konsekuensinya, pemerintah daerah yang memberikan tambahan

penghasilan harus mengembangkan database penilaian. Dengan demikian penerapan tambahan penghasilan ini diserahkan kepada Pemerintah Daerah masing-masing. Bagi Pemerintah Daerah yang ingin menerapkan tambahan penghasilan, maka harus terdapat perhitungan yang rasional dan dapat dipertanggungjawabkan.

F. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam menunjang penelitian ini adalah:

1. Penelitian Wahyu Krisnadi (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kerjasama dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi tambahan penghasilan pegawai, motivasi (*need for achievement, need for affiliation, need for power*), dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kerjasama dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menentukan faktor mana dari variabel penelitian tersebut yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kerjasama dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tambahan penghasilan pegawai, *need for achievement, need for power* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kerjasama dan Penanaman Modal, sementara *need for affiliation* dan iklim organisasi tidak

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kerjasama dan Penanaman Modal. Pengaruh yang paling besar terhadap kinerja dari kelima variabel bebas (independen) tersebut adalah variabel motivasi *Need for Achievement*, karena memiliki nilai koefisiensi terbesar (0,418) dibandingkan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Abdullah Khair Harahap (2011) yang berjudul, “Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk membahas lebih mendalam tentang bagaimana penerapan TPP terhadap peningkatan kinerja dan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, penerapan TPP dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja juga terwujud dengan diterapkannya TPP.
3. Penelitian Meriana Madjid (2016) dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali, 2) menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali, dan 3) menganalisis

pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Morowali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali, 2) tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali, dan 3) Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali.

4. Penelitian Waspodo Tjipto Subroto (2013), dengan judul *“Income and implications of Teacher Performance to Improve the Quality of Education in the Elementary School of Surahaya”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendapatan guru yang berasal dari gaji, subsidi, dan tunjangan terhadap kinerja mengajar guru. Hasil penelitian ini menunjukkan pendapatan guru yang berasal dari gaji, subsidi, dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Penelitian Anthony J. Nyberg, dkk. (2014) yang berjudul, *“Pay for Performance's Effect on Future Employee Performance: Integrating Psychological and Economic Principles toward a Contingency Perspective”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

menunjukkan terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas secara garis besar persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas dan terikat yang sama yaitu variabel bebas yang berupa Tambahan Penghasilan Pegawai, dan variabel terikat yang berupa Kinerja Pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, untuk penelitian ini akan dilaksanakan di Bagian pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Dari penelitian terdahulu tersebut juga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dijadikan hipotesis bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

G. Definisi Operasional

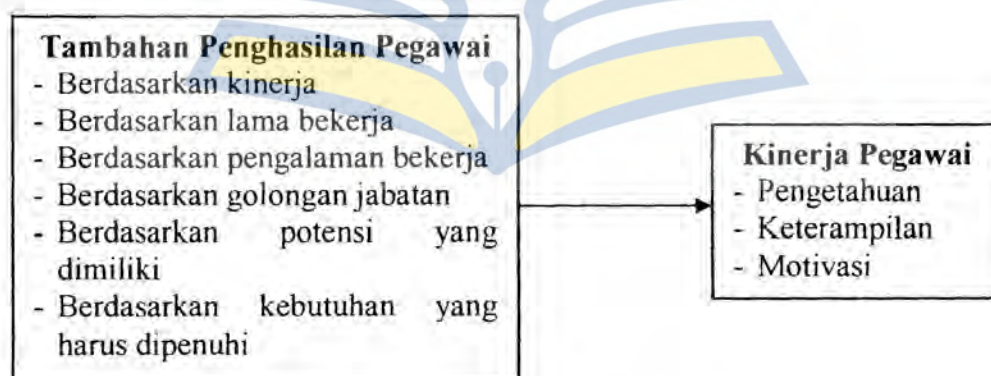
Tunjangan merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pernyataan ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Besarnya tingkat remunerasi untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya, yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, campur tangan pemerintah, dan biaya hidup.

Dilihat dari sisiemnya pemberian tunjangan dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan, dan premi atau upah borongan.

Tunjangan kinerja sebagai satu di antara bentuk imbalan (reward) untuk pegawai dapat menjadi satu di antara faktor penyebab meningkatnya kinerja pegawai (*job performance*). Imbalan atau reward yang didapatkan oleh pegawai dari lembaga tempat bekerja merupakan satu di antara bentuk dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keterlibatan kerja (Chomal & Baruah, 2014). Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif pada kinerja pegawai

H. Model Penelitian



Gambar 2.1. Model Penelitian

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hubungan kausal atau *causal study*. Dalam studi kausalistik ini tunjangan kinerja diduga berpengaruh pada kinerja pegawai.

B. Definisi Operasional

I. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau pegawai atas pekerjaan mereka. Dalam mengukur tunjangan kinerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, Mondy dan Noe (1992) melihat dari sisi persepsi pegawai mengenai tunjangan kinerja yang mereka dapat. Dimana, persepsi tunjangan kinerja tersebut memiliki indikator sebagai berikut berdasarkan:

- a. kinerja
- b. lama bekerja
- c. pengalaman bekerja
- d. golongan jabatan
- e. potensi yang dimiliki
- f. kebutuhan yang harus dipenuhi.

2. Kinerja Pegawai

Nanang Fattah (2011: 15) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Berdasarkan definisi tersebut indikator dari kinerja pegawai yaitu:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Motivasi

C. Subjek Dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang diminta memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Sebagai subjek penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Untuk efisiensi penelitian dengan mempertimbangkan waktu, biaya dan tenaga, maka dilakukan penyampelan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik total sampling (sampling jenuh) Sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil jadi seluruh pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau yang berjumlah 30 orang sebagai responden dalam penelitian ini.

E. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji instrumen penelitian yang telah disusun. Instrumen penelitian harus memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen dilakukan terhadap 30 responden selain responden sampel penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kesahihan suatu kuesioner sebagai suatu instrumen. Instrumen yang valid harus mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk itu digunakan validitas konstruk yaitu kerangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel.

Cara mengukur validitas konstruk yaitu mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisiensi korelasi antara X dan Y
- n = Jumlah subyek
- $\sum X$ = Jumlah skor butir soal
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor butir soal X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat jumlah total
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi item-total $>0,30$ (Sugiyono, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan bila suatu alat ukur dipakai lebih dari satu kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel (Singarimbun dan Effendi, 2011). Cara mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* digunakan rumus berikut (Arikunto, 2013):

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{II} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka jawaban responden dinyatakan reliabel.

E. Metode Analisis Data

1. Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil kuesioner responden dari Sekretariat Daerah Kabupaten Berau yang berjumlah 30 orang. Data sekunder berupa data jenis kelamin, masa kerja, pangkat/golongan, dan usia.

2. Model Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi sederhana. Pada penelitian ini, variabel dependen atau variabel terikat yang diamati adalah kinerja pegawai. Sedangkan variabel independen atau variabel bebas yang diamati adalah tambahan penghasilan pegawai (TPP). Regresi linier sederhana dalam penelitian ini akan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan tingkat probabilitas 5% ($\alpha = 0,05$). Model penelitiannya adalah sebagai berikut.

Model: Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai
 β_0 = Kostanta
 β_1 = Koefisien X_1
 X_1 = Tambahan Penghasilan Pegawai
 ε = Kesalahan pengganggu

G. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Kriteria Teori

Pengujian kriteria teori bertujuan untuk menguji arah hubungan antara variabel independen dengan dependen, seperti yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian berikut ini:

H1: Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Menguji Kriteria Ekonometrik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linear, variabel dependen dan variabel independen memiliki atau mendekati distribusi normal atau tidak. Distribusi normal ialah distribusi dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Metode yang digunakan dalam uji normalitas adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Asumsi normalitas terpenuhi jika uji *Kolmogorov Smirnov* berada pada tingkat probabilitas $> 0,05$. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi linier dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris berupa linier, kuadrat atau kubik. Uji linearitas dilakukan dengan metode *test for linearity* serta sebaran data dari kedua variabel ini dapat dikatakan memiliki hubungan linear jika nilai probabilitas pada *linearity* $p < 0,05$ serta nilai probabilitas pada *deviation from linearity* $p > 0,05$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini pengujian

heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2006). Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ($\text{sig} < 0,05$) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ($\text{sig} > 0,05$) maka tidak ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Non Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah terjadinya hubungan linier yang sempurna atau pasti antara variabel-variabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Kriteria sebuah model regresi yang baik apabila model tersebut tidak memiliki multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah terdapat gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Varian Inflating Factor* atau VIF. Adapun kriteria pengukurannya adalah jika nilai toleransi ≤ 1 dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen dan jika VIF tidak melebihi 10 maka model tersebut dinyatakan tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

3. Pengujian Kriteria Statistik

Uji kriteria statistik dalam penelitian ini menggunakan uji F yang merupakan peran keseluruhan model, dari masing-masing variabel terikat

dievaluasi menggunakan uji t yang terpisah. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen simultan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikansi 5% (0,05). Jika nilai *p-value* < 0,05, maka semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai *p-value* > 0,05, maka semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang dilaksanakan beserta pembahasannya, yang secara garis besar akan diuraikan tentang uji validitas dan reliabilitas, gambaran umum responden, analisis deskriptif variabel penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 responden. Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Tingkat Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Penyebaran kuesioner	30
Kuesioner kembali	30
Tingkat pengembalian	100%
Kuesioner tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat dianalisis	30

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} , berarti item dinyatakan valid. Dengan $N = 30$ dan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja diperoleh Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Item	r_{hitung}	kriteria	Ket
TP1	0,394	0,361	Valid
TP2	0,490	0,361	Valid
TP3	0,649	0,361	Valid
TP4	0,760	0,361	Valid
TP5	0,688	0,361	Valid
TP6	0,588	0,361	Valid
TP7	0,481	0,361	Valid
TP8	0,631	0,361	Valid
TP9	0,908	0,361	Valid
TP10	0,648	0,361	Valid
TP11	0,643	0,361	Valid
TP12	0,677	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji validitas variabel tambahan penghasilan pegawai dari 30 responden diperoleh nilai korelasi lebih besar dari 0,361 sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua item variabel tambahan penghasilan pegawai adalah valid.

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	r_{hitung}	kriteria	Ket
KP1	0,713	0,361	Valid
KP2	0,499	0,361	Valid
KP3	0,793	0,361	Valid
KP4	0,707	0,361	Valid
KP5	0,508	0,361	Valid
KP6	0,543	0,361	Valid
KP7	0,622	0,361	Valid
KP8	0,391	0,361	Valid
KP9	0,525	0,361	Valid
KP10	0,602	0,361	Valid
KP11	0,587	0,361	Valid
KP12	0,642	0,361	Valid
KP13	0,526	0,361	Valid

Item	r_{hitung}	kriteria	Ket
KP14	0,637	0,361	Valid
KP15	0,572	0,361	Valid
KP16	0,673	0,361	Valid
KP17	0,539	0,361	Valid
KP18	0,412	0,361	Valid
KP19	0,411	0,361	Valid
KP20	0,596	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dari 30 responden diperoleh nilai korelasi lebih besar dari 0,361 sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua item variabel Kinerja Pegawai adalah valid.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dinyatakan reliabel jika α cronbach $> 0,600$ (Ghozali, 2009). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	0,868	$\geq 0,600$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,875	$\geq 0,600$	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji reliabilitas 30 responden diperoleh nilai *cronbach's alpha* di semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,600. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel

penelitian tersebut reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden yang diamati meliputi: jenis kelamin, usia dan pendidikan. Hasil analisis deskripsi gambaran umum responden selengkapnya diuraikan sebagai berikut.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	70,00
2	Perempuan	9	30,00
	Total	30	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 responden (70,00%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau berjenis kelamin laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pembagian kelompok dilakukan berdasarkan Depkes RI (2009: 2), yaitu masa remaja akhir 17 – 25 tahun, masa dewasa awal 26 – 35 tahun, masa dewasa akhir 36 – 45 tahun dan masa lansia awal akhir 46 – 55 tahun. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 – 25 tahun	1	3,3
2	26 – 35 tahun	5	16,7
3	36 – 45 tahun	20	66,7
4	46 – 55 tahun	4	13,3
Total		30	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, di mana mayoritas pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau terbanyak umur 36 – 25 tahun yaitu 20 responden (66,7%) dan yang memiliki prosentase sedikit umur 17 – 25 tahun yaitu 1 orang (3,3%). Responden dengan tingkat umur 26 – 35 tahun sebanyak 5 responden (16,7%) dan responden dengan tingkat umur 46 – 45 tahun sebanyak 4 responden (13,3%). Dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau adalah responden dengan umur 36 – 45 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden dibagi menjadi 4 kelompok yaitu SMA/SMK, D3, S1 dan S2. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	5	16,7
2	D3	4	13,3
3	S1	18	60,0
4	S2	3	10,0
Total		30	100,0

Sumber: Data Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau berpendidikan terakhir adalah S1 sebanyak 18 responden (60,0%). Responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 5 responden (16,7%). Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 responden (13,3%) serta tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 responden (10,0%). Dapat dikatakan bahwa pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau adalah pegawai dengan pendidikan S1.

C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang sifat (karakteristik) dari setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Statistik deskriptif menunjukkan rata-rata, deviasi standar dan nilai minimum serta

nilai maksimum dari setiap variabel. Hasil analisis data penelitian yang didasarkan pada jawaban 30 responden pada kuesioner penelitian untuk masing-masing variabel penelitian akan diuraikan dengan statistik deskriptif.

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skor terendah 1 (sangat rendah) dan skor tertinggi 5 (sangat tinggi). Menurut Sugiyono (2010: 94) dapat menentukan kriteria penilaian responden terhadap *item* pertanyaan yang dilakukan dengan interval sebagai berikut:

Skor terendah: 1

Skor tertinggi: 5

Interval: $(5-1) / 5 = 0,8$

Sehingga diperoleh batasan adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup baik

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

Analisis deskriptif menggunakan nilai rata-rata. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yang dianalisis melalui butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang telah dijawab oleh responden. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian disajikan dalam Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	2,08	4,31	3,541	0,630
Kinerja Pegawai	3,50	4,70	4,162	0,958

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.8 menunjukkan hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 4.7

diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebesar 3,54 masuk dalam kategori baik. Selanjutnya rata-rata skor pada variabel kinerja pegawai sebesar 4,16 masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan klasifikasi instrument, maka dapat dilakukan proses pengelolaan data untuk menghitung banyaknya responden (frekuensi) yang termasuk dalam tiap kategori yang telah ditetapkan.

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

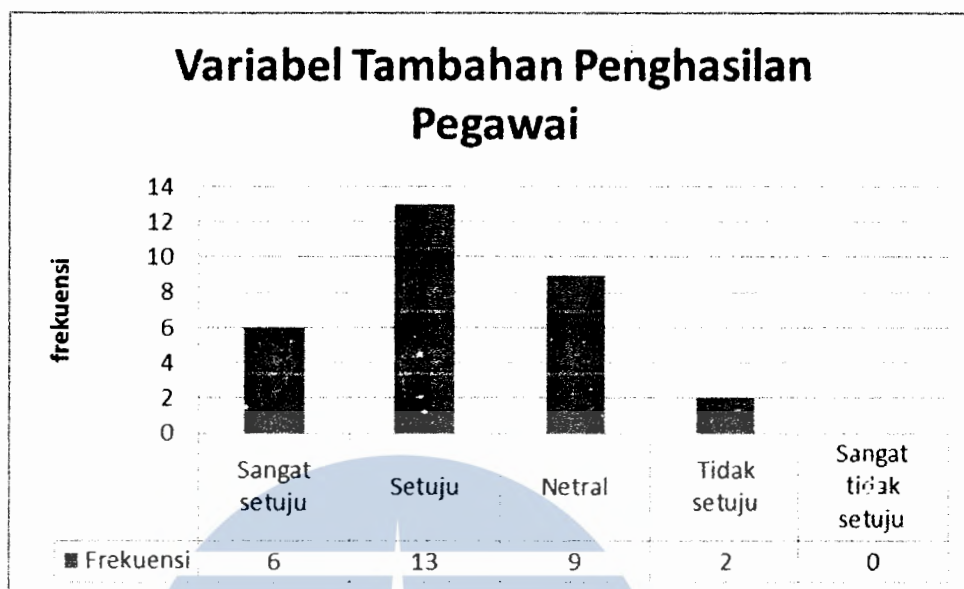
Variabel tambahan penghasilan pegawai diukur dengan lima item pernyataan. Setelah kelima item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel tambahan penghasilan pegawai disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
> 4,20 – 5,00	Sangat setuju	6	20,0
> 3,40 – 4,20	Setuju	13	43,3
> 2,60 – 3,40	Netral	9	30,0
> 1,80 – 2,60	Tidak setuju	2	6,67
1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju	0	0,0
Jumlah		30	100,0

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat digambarkan dengan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 4.1. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan Gambar 4.1, dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai, tidak ditemukan responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (6,67%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (30,0%) bersikap netral, 13 responden (43,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima pegawai tergolong baik.

2. Kinerja Pegawai

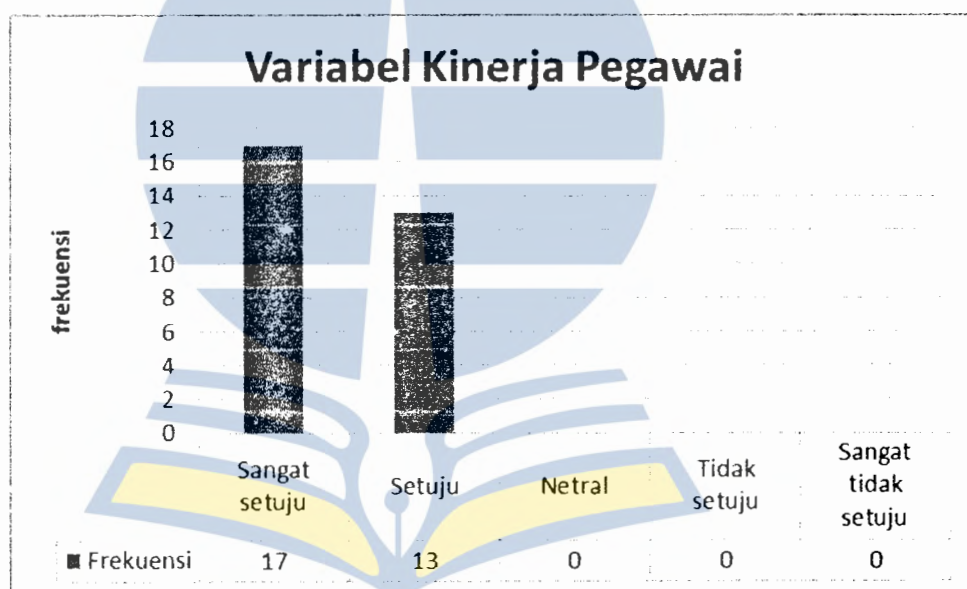
Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan limaitem pernyataan. Setelah kelima item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel Kinerja Pegawai disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
> 4,20 – 5,00	Sangat setuju	17	56,6
> 3,40 – 4,20	Setuju	13	43,3
> 2,60 – 3,40	Netral	0	0,0
> 1,80 – 2,60	Tidak setuju	0	0,0
1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju	0	0,0
Jumlah		30	100,0

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat digambarkan dengan diagram batang sebagai berikut:

**Gambar 4.2. Variabel Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel kinerja pegawai, tidak ditemukan responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral. Terdapat 13 responden (43,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju. Ini

menunjukkan bahwa kualitas Kinerja Pegawai yang diterima konsumen tergolong baik.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan model regresi, maka akan dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang *BLUE (Best Linier Unbiased Estimated)*. Pengujian asumsi ini terdiri dari empat pengujian, yaitu Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan memiliki sebaran berdistribusi normal atau tidak. Untuk itu, sebelum dilakukan pengujian lanjutan dilakukan terlebih dahulu uji normalitas data menggunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan signifikansi sebesar 5%. Pada uji normalitas ini dilakukan uji t dan Uji F yang mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil dari pengujian ini digunakan untuk melihat normalitas data. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = berdistribusi normal

H_a = tidak berdistribusi normal

Dengan pengambilan keputusannya adalah:

1) Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak

2) Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi pada *Kolmogorov-Smirnov* $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal. Jika signifikansi pada *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai K-S	Sig (2 tailed)	Keterangan
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	0,653	0,787	Normal
Kinerja Pegawai	0,563	0,909	Normal

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa pengujian terhadap setiap variabel menghasilkan *asymptotic significance* lebih besar dari 0,05. Sesuai kaidah pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah regresi bersifat linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan tabel ANOVA variabel X dan Y dari nilai signifikan. Apabila nilai signifikan tabel ANOVA $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan bersifat linier. Uji linier dalam penelitian ini juga menggunakan SPSS 21.0 dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.12. Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan Kinerja Pegawai	39,561	0,000	Linier

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pengujian linieritas pada Tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan Kinerja Pegawai diperoleh nilai $F=39,561$ dengan $p=0,000$ adalah linier. Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa asumsi linier pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dengan Kinerja Pegawai terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas apabila variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Data yang baik memiliki variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang sama. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Glejser*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($\text{sig} > \alpha$), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Signifikansi	Keputusan
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	0,402	Tidak Heteroskedatistas

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2017.

Hasil uji heteroskedastisitas (uji Glejser) pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dalam penelitian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai α (0,05). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi pada penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi dilakukan dengan *Collinearity Diagnostic*, yaitu melihat nilai *VIF* (*Variable Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* dari variabel independen. Jika nilai *tolerance* variabel independen $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang terbaik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Adapun hasil uji penelitian dapat dilihat melalui Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2017.

Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2011). Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebesar $1,000 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,000 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model regresi dapat digunakan.

2. Estimasi Regresi Linier Sederhana

Hasil estimasi analisis regresi sederhana disajikan pada Tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier

Variabel Independen:	Koef. Regresi	t _{hitung}	p
Konstanta	51,331		
Tambahan Penghasilan Pegawai (X ₁)	0,735	6,906	0,000
Variabel dependen: Kinerja Pegawai			
R ²	=	0,630	
F _{hitung}	=	47,692	
p	=	0,000	

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.15 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 51,331 + 0,735 X$$

1) Konstanta (a)

Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar 51,331 (positif) yang berarti bahwa jika skor pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sama dengan nol maka Kinerja Pegawai akan sebesar 51,331.

2) Koefisien Regresi Tambahan Penghasilan Pegawai (b_1)

Koefisien regresi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,735 (positif) yang berarti bahwa bila variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan turun.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F dan $adj.R^2$)

Uji-F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikansi variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan *R Square* (R^2) adalah koefisien determinasi yang merupakan ukuran *goodness of fit* atau ketepatan model regresi, yang mengukur proporsi atau persentase total variasi pada variabel Kinerja Pegawai yang mampu dijelaskan oleh variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.15, uji signifikansi pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, dengan F statistik diperoleh F_{hitung} sebesar 47,692 dan nilai $p = 0,000$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,692 > 4,195$) dan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,630 yang berarti bahwa sekitar 63,0 % variasi atau perubahan-perubahan pada variabel Kinerja Pegawai diterangkan oleh Tambahan Penghasilan Pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,0% diterangkan oleh variasi lain di luar model.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara

sendiri-sendiri atau individual (parsial) terhadap variabel dependen. Jadi menguji signifikansi pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

H_0 : Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 0,735 (positif). Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 6,906 dan $p = 0,000$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,906 > 2,045$) dan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

E. Pembahasan

Pemberian tunjangan atau kompensasi menurut Hasibuan (2003:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan

kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompetensi dengan perkembangan karyawan. Menurut Stolovitch dan Keeps (dalam Mangkuprawiro 2009: 219) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Griffin (dalam Mangkuprawira 2009: 219) kinerja merupakan satu di antara kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kemudian menurut Mangkuprawira (2009: 218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati bersama. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membuat kinerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya pegawai selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya

tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Salah satu motor penggerak yang memotivasi semangat kerja khususnya bagi pegawai negeri sipil adalah pemberian kompensasi atau tunjangan. Salah satu bentuk tunjangan tersebut adalah TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).

Hasil analisis statistik secara regresi menunjukkan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sekitar 63,0% variasi pada variabel Kinerja Pegawai mampu diterangkan oleh Tambahan Penghasilan Pegawai. Sedangkan koefisien regresi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diperoleh sebesar 0,735 (positif) yang berarti bahwa bila variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan turun.

Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah mengharapkan pegawai memberikan sumbangan tenaga dan fikiran, demi kemajuan dan komunitas instansi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai yang diberikan di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun masih perlu lagi ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.

Tambahan penghasilan pegawai mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional di mana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah

mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Hasibuan (2003: 32) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turnover*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya instansi.

Tambahan Penghasilan Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hasil yang dicapai belumlah maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen.

Dengan adanya tambahan penghasilan pegawai yang baik akan membawa dampak yang positif di Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

Apabila pegawai mendapat tambahan penghasilan pegawai yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Berau, maka pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Namun, apabila pegawai merasa tambahan penghasilan pegawai yang diberikan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Berau tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Berau maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Farmer (2008: 93) yang menjelaskan mengenai hubungan antara tambahan penghasilan pegawai yang diterima oleh CEO perusahaan di Amerika Serikat dan Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2011: 65) juga menjelaskan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tambahan penghasilan pegawai mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh pegawai untuk instansinya. Pemberian tambahan penghasilan pegawai harus layak dan dapat diterima oleh pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang sesuai, maka pegawai

akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan kinerja instansi.

Tambahan penghasilan pegawai juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian tambahan penghasilan pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan instansi, sehingga pemberian tambahan penghasilan pegawai sangat dibutuhkan oleh instansi maupun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk tambahan penghasilan pegawai *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk tambahan penghasilan pegawai *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 2 Tahun 2014 pasal 2 ayat (2) yaitu, “Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil untuk memotivasi pegawai sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta meningkatkan kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur”.

Samsudin (2006: 78) mengemukakan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau instansi terhadap pengaturan secara

rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian tambahan penghasilan pegawai tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

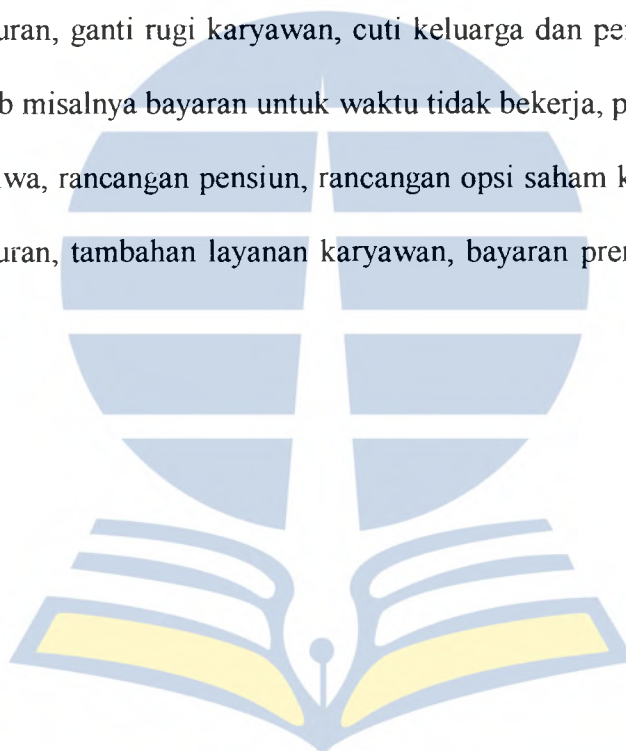
Tambahan penghasilan pegawai dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Tambahan penghasilan pegawai dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Kinerja pegawai diukur dari: kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Apabila hal tersebut terkelola dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Dengan demikian maka para karyawan akan merasa dihargai sehingga semangat untuk meningkatkan kinerjanya akan meningkat.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan tambahan penghasilan pegawai.

Tambahan penghasilan pegawai dalam hal ini diberikan dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan

tunjangan. TPP (tambahan penghasilan pegawai) masuk dalam jenis kompensasi finansial dimana berbentuk tambahan. 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, bayaran premium dan program manfaat.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan turun.

Tambahan Penghasilan Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hasil yang dicapai belum maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen. Dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang sesuai, maka pegawai akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan kinerja instansi.

Peneliti mengakui ada beberapa kelemahan dalam penelitian ini. Dalam pengisian skala, peneliti hanya mempercayakan kepada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau, tanpa ditunggu dalam

mengisinya. Hal ini ternyata tidak menjamin subjek mengisi skalanya dengan serius.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan kepada instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Berau yaitu supaya tambahan penghasilan pegawai sebaiknya 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 kinerja pegawai. Terpenuhinya pemberian tambahan penghasilan pegawai tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, maka perlu menambahkan variabel dan memperluas indikator variabel yang digunakan. Indikator yang lengkap akan tercermin dalam kuesioner, sehingga akan mempermudah responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Khair Harahap. (2011). *Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Tesis. Program Studi Magister Studi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Abdurrahman, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Antony J. Nyberg, Jenna r. Peiper, & Charlie O. Trevor. (2014). Pay-for-Performance's Effect on Future Employee Performance: Integrating Psychological and Economic Principles toward a Contingency Prespective. *Journal of Management*, 1-32.
- Anwar Prabu mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE, Universitas Gajah Mada.
- Bernadin, H John & Russel, Joyce, E.A. (2009). *Human Recourses Management, International Edition*. Singapura: Mc Grawhill Inc.
- Cheng Ying-Ni, Yen Chih-Long, Chen Lung Hung. (2012). Transformational Leadership and Job Involvement: The Moderation of Emotional Contagion, *Journal Society for Military Psychology. American Psychological Association*, 24:382–396.
- Chomel, B.B., R. Kasten, C. Adams, D. Lambillotte, J. Theis, R. Goldsmith, J. Koss, C. Chioino, D .P. Widjana & P. Sutisna. (1993). *Serosurvey of some major zoonotic infections in children and teenagers in Bali, Indonesia*. Southeast Asian J. Trop. Med. Public Health 24(2): 321-326.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Danish, Rizwan Qaiser, dan kawan-kawan. (2015). Relationship between JOB Performance: JOB Involvement and Career Salience of Employees in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Educational Science*, 1(2), 19-23.
- Douglas, G. (2000). *Manajemen Kas*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group.
- Fattah, Nanang. (2011). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariasi dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Griffin, W. R., (2004). *Manajemen*, jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Hani, Handoko T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (1999). *Organisasi dan Motivasi: dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Jermias, J., & L. Gani, (2005). Ownership Structure, Contingent Fit, and Business Unit Performance: A Research Model and Empirical Evidence. *The International Journal of Accounting*, 40(1), 65-85.
- Kato, Takao & Cherly Long. (2005). Executive Compensation, Firm Performance, and Corporate Governance in China Evidence from Frims Listed in the Shanghai and Sherzhen Stock Exchange." <http://www.iza.org?publications/dps/>
- Krisnadi, Wahyu. (2014). *Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kerjasama dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta*. Tesis Magister, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Madjid, Meriana. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016, hlm. 85-93.
- Mangkuprawiro, Sjafrri. (2009). *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Mathis, Robert L & Jackson John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael Armstrong. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. London: Kogan Page LTD.
- Mondy, R.W., & Noe, R. M., Premeaux, S.R. (1993). *Human Resource Management (5ed)*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Muryanto, Eko. (2011). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Universitas Sebelas Maret: Surakarta*.
- Pemberian Intensif TPP Dibarengi Dengan Disiplin Kehadiran, diakses dari <http://www.kaltimprov.go.id/berita-pemberian-insentif-tpp-dibarengi-dengan-disiplin-kehadiran.html> pada tanggal 04 November 2016.
- Ramsey Rose Mary P & Sohi Ravipreet S, (1997). Listening to your Customer, the Impact of Marketing. *Journal of Marketing* 60, 1-12.
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku organisasi (organizational behaviour)*. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi (Ed. 5 terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad S. (2002) *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sobandi, B., dkk. (2006). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7 (1), Surabaya: STIESIA.

- Stave Rogers. (2010). *Performance Management in Local Government*. London: Jessica Kindsley Publisher.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publi*, Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sutarto. (2002). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Waspodo Tjipto Subroto. (2013). Income and implications of Teacher Performance to improve the Quality of Education in the Elementary School of Surabaya. *Internationa Journal of Business, Humanities and Technology*, February 3 (2), 112-122.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zameer, Hashim, et al. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. January 4 (1), 293–298.



LAMPIRAN



Lampiran 1. Instrumen Penelitian

KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyelesaian studi pada jurusan Manajemen dengan judul **“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau”**, maka saya memerlukan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban atas pernyataan kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya dan identitas yang diberikan sepenuhnya dirahasiakan oleh peneliti, karena kuesione ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian ilmiah. Demikian kuesioner ini saya sampaikan, atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Tanjung Redeb, 10 Januari 2017

Penulis



Satrio Tristiadi

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan-pernyataan di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu/i dianggap benar.
2. Berilah tanda (√) terhadap pernyataan di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu dianggap benar.
3. Setiap pernyataan hanya memiliki satu jawaban alternatif.
4. Penilaian terdiri atas 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-Ragu (R)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tisak Setuju (STS)

B. Identitas Responden

1. Nama (inisial) Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :

Pernyataan untuk variabel (X) yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	TPP yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal.					
2.	TPP yang diberikan sesuai dengan beban kerja tambahan.					
3.	TPP yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan.					
4.	Besaran TPP ditentukan secara adil kepada pegawai.					
5.	TPP yang diberikan sesuai dengan lama masa kerja.					
6.	TPP yang diberikan sesuai dengan					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	pengalaman selama bekerja.					
7.	TPP yang diberikan sesuai dengan golongan jabatan.					
8.	TPP yang diberikan setiap bulan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempata kerja.					
9.	TPP yang diberikan sesuai dengan potensi yang dimiliki.					
10.	TTP yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi pegawai.					
11.	TPP yang diberikan setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
12.	TPP dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					



Pernyataan untuk variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memberikan kualitas terbaik untuk pekerjaan.					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.					
3.	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban.					
4.	Saya memiliki ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
5.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan cekatan.					
6.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
7.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bidang lain.					
8.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
9.	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik.					
10.	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang terkadang muncul.					
11.	Saya menerima instruksi kerja dengan baik.					
12.	Saya mampu menyesuaikan diri					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	dengan cara kerja di lingkungan kerja.					
13.	Saya selalu bersemangat untuk berangkat ketempat kerja.					
14.	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan perkerjaan saya.					
15.	Saya selalu memperhatikan tingkat absensi di kantor.					
16.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.					
17.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
18.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
19.	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.					
20.	Saya berusaha untuk hadir tepat waktu ditempat kerja.					



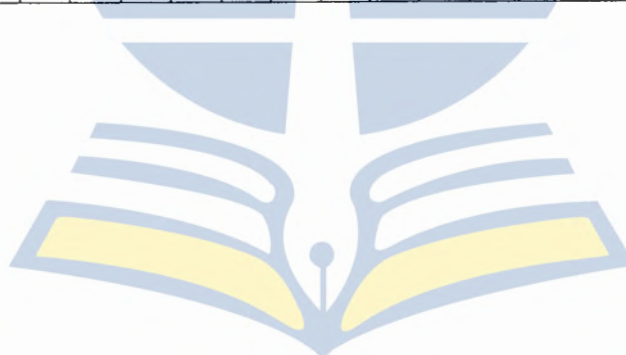
Lampiran 2. Data Penelitian

Data Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

No Res	TAMBAHAN PENGHASILAN													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	2	1	1	1	4	1	1	3	3	3	28	2.29
2	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	48	3.64
3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	38	3.14
4	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	2	3	39	3.29
5	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	35	3.07
6	4	4	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	26	2.36
7	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	3	5	50	4.29
8	4	3	4	5	2	4	4	4	4	2	2	1	39	3.57
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	4.64
10	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4.07
11	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	42	4
12	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	43	4.14
13	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53	4.93
14	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53	4.93
15	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4.64
16	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45	4.57
17	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	39	4.07
18	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	35	4.07
19	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	43	4.64
20	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	2	3	39	4.36
21	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	39	4.43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	5.5
23	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5
24	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	42	5
25	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	3	5	50	5.57
26	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53	5.86
27	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53	5.93
28	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	5.43
29	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45	5.43
30	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	39	5

Data Variabel Kinerja Pegawai

No Res	KINERJA PEGAWAI																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	71	3.55
2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	84	4.2
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	3.8
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	70	3.5
5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	80	4
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	72	3.6
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	90	4.5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
9	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	90	4.5
10	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	84	4.2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78	3.9
12	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	85	4.25
13	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	90	4.5
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	4.7
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	85	4.25
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	4.35
17	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	83	4.15
18	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	80	4
19	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	72	3.6
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	90	4.5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
22	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	90	4.5
23	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	84	4.2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78	3.9
25	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	85	4.25
26	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	90	4.5
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	4.7
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	85	4.25
29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	4.35
30	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	83	4.15



Lampiran 3. Uji Instrumen

Validitas dan Reliabilitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Correlations

Correlations

TP

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
TP1	.394*	.031	30
TP2	.490**	.006	30
TP3	.649**	.000	30
TP4	.760**	.000	30
TP5	.688**	.000	30
TP6	.588**	.001	30
TP7	.481**	.007	30
TP8	.631**	.000	30
TP9	.908**	.000	30
TP10	.648**	.000	30
TP11	.643**	.000	30
TP12	.677**	.000	30
TP	1		30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TP1	39.5000	47.776	.305	.870
TP2	39.8000	45.614	.381	.868
TP3	40.0000	42.966	.556	.857
TP4	39.8667	40.464	.682	.848
TP5	40.0667	42.478	.603	.854
TP6	39.7333	45.168	.507	.860
TP7	39.5333	46.533	.392	.866
TP8	39.7667	43.495	.539	.858
TP9	39.6000	37.903	.873	.832
TP10	39.7333	44.823	.580	.856
TP11	39.9667	43.826	.560	.857
TP12	39.8333	42.282	.586	.855



Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

Correlations

KP

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
KP1	.713**	.000	30
KP2	.499**	.005	30
KP3	.793**	.000	30
KP4	.707**	.000	30
KP5	.508**	.004	30
KP6	.543**	.002	30
KP7	.622**	.000	30
KP8	.391*	.033	30
KP9	.525**	.003	30
KP10	.602**	.000	30
KP11	.587**	.001	30
KP12	.642**	.000	30
KP13	.526**	.003	30
KP14	.637**	.000	30
KP15	.572**	.001	30
KP16	.673**	.000	30
KP17	.539**	.002	30
KP18	.412*	.024	30
KP19	.411*	.024	30
KP20	.596**	.001	30
KP	1		30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	78.8667	39.016	.670	.863
KP2	79.1333	41.637	.180	.882
KP3	78.9000	37.748	.787	.858
KP4	79.1333	38.257	.645	.862
KP5	79.0667	39.995	.435	.870
KP6	79.0667	41.789	.278	.875
KP7	79.6000	40.179	.573	.866
KP8	79.2000	41.200	.272	.876
KP9	79.1333	41.361	.474	.870
KP10	79.2333	40.185	.528	.867
KP11	78.9667	40.585	.557	.867
KP12	79.1000	38.783	.613	.864
KP13	79.0000	40.207	.478	.869
KP14	79.1000	39.403	.592	.865
KP15	78.9667	37.620	.449	.874
KP16	79.1000	38.852	.604	.864
KP17	78.9667	39.689	.437	.870
KP18	79.2000	41.545	.347	.873
KP19	78.9667	41.689	.359	.872
KP20	78.7333	39.306	.542	.866

Lampiran 4. Deskriptif Data

Frequency Table

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	21	70.0	70.0	70.0
Valid Perempuan	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17 - 25 tahun	1	3.3	3.3	3.3
26 - 35 tahun	5	16.7	16.7	20.0
Valid 36 - 45 tahun	20	66.7	66.7	86.7
46 - 55 tahun	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMASMK	5	16.7	16.7	16.7
D3	4	13.3	13.3	30.0
Valid S1	18	60.0	60.0	90.0
S2	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TP	30	2.08	4.31	3.5410	.56688
KP	30	3.50	4.70	4.1617	.33158
Valid N (listwise)	30				



Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Linieritas

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KP * TP		(Combined)		950.367	13	73.105	3.599	.009
	Between	Linearity		803.581	1	803.581	39.561	.000
	Groups	Deviation from		146.785	12	12.232	.602	.811
		Linearity						
	Within Groups			325.000	16	20.313		
Total			1275.367	29				

Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51.331	4.680		10.968	.000		
	TP	.735	.106	.794	6.906	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KP

Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.546	3.306		1.678	.105
	TP	-.064	.075	-.159	-.850	.402

a. Dependent Variable: ABS

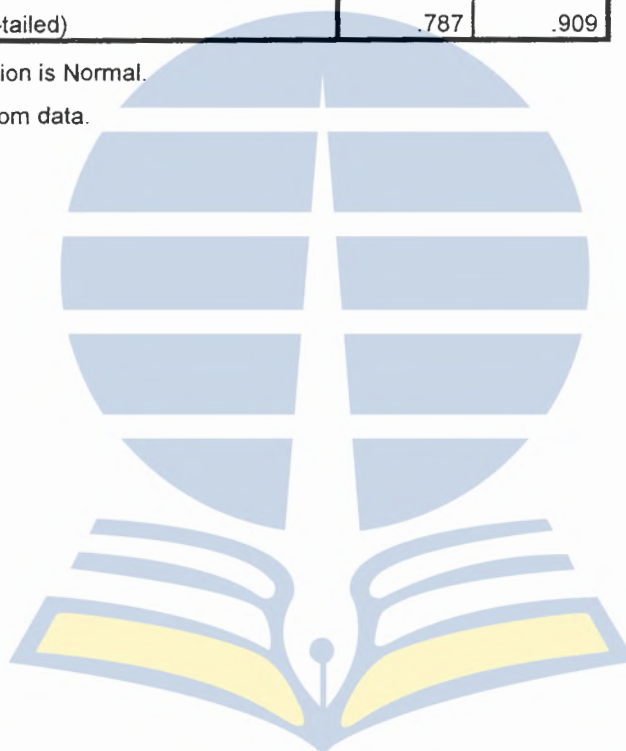
Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KP	TP
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83.2333	43.4000
	Std. Deviation	6.63160	7.16120
	Absolute	.119	.103
Most Extreme Differences	Positive	.088	.097
	Negative	-.119	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.653	.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.787	.909

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 6. Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TP ^b		Enter

a. Dependent Variable: KP

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.617	4.10481

a. Predictors: (Constant), TP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	803.581	1	803.581	47.692	.000 ^b
	Residual	471.785	28	16.849		
	Total	1275.367	29			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), TP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.331	4.680		10.968	.000
	TP	.735	.106	.794	6.906	.000

a. Dependent Variable: KP



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Samarinda
 Jl. H.A.M.M. Rifadin, Samarinda Sebrang 75131
 Telepon: 0541-7269108, Faksimile: 0541-7269109
 E-mail: samarinda@ut.ac.id

Nomor : 022/UN31.46/LL/2017 Samarinda, 09 Januari 2017
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Ijin Pengumpulan Data Penelitian
 Yth : Kepala Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau

Sehubungan dengan rencana kegiatan persiapan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (MAP) UPBJJ-UT Samarinda Pokjar Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : SATRIO TRISTIADI
 NIM : 500895041
 Judul : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau
 Pembimbing : 1. Dr. Anwar Alaydrus, M.M.
 2. Dr. Sri Sedyaningsih, M.Si.

Bermaksud akan melakukan survey atau pengumpulan data penelitian sesuai dengan judul TAPM tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan dan perkenannya dari Kepala Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau kiranya untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut mengadakan pengumpulan data.

Demikian permohonan ini kami sampaikan kiranya untuk dapat diproses lebih lanjut. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Kepala
 UPBJJ-UT Samarinda



Dr. Meir Istianda, S.IP, M.Si
 NIP. 19670519 198701 2 001

Tembusan:

1. Pembantu Rektor I dan III
2. Direktur PPs
3. Dosen Pembimbing
4. Mahasiswa Ybs



PEMERINTAH KABUPATEN BERAU

BAGIAN PEMBANGUNAN

90

SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BERAU

Jalan APT. Pranoto No. 1 Tanjung Redeb – Berau 77311

Tanjung Redeb, 10 Januari 2017

Nomor : 600/ **03** /Bang-I/ I /2017
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Ijin Pengumpulan Data
 Penelitian**

Kepada
 Yth. Satrio Tristiadi
 di -
Tanjung Redeb

Menindaklanjuti surat dari Universitas Terbuka Nomor : 022/UN31.46/LL/2017 tanggal 09 Januari 2017 perihal Permohonan Ijin Pengumpulan Data Penelitian, bahwa :

Nama : Satrio Tristiadi
 NIM : 500895041
 Judul : **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap
 Kinerja Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah
 Kabupaten Berau**

Diberikan ijin untuk melakukan pengumpulan data penelitian di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. Kepala Bagian Pembangunan
 Setda Kabupaten Berau
 Kasubbag Penyusunan Program,

H. M. Afif, ST/MT

Penata Tk. I

NIP. 19700719 199503 1 002

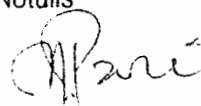
NOTULEN UJIAN SIDANG TAPM MAP
Ruang Tutorial UPBJJ UT Samarinda
Sabtu, 29 April 2017
Pukul: 08.00 – 09.30

Nama Mahasiswa : Satrio Tristiadi
 NIM : 500895401
 Judul TAPM : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau
 Pembimbing 1 : DR. Anwar Alaydrus M.M
 Pembimbing 2 : Dr. Tri Damayanti M.A
 Penguji Ahli : Prof. Muchlis Hamdi M.P.A., Ph.D
 Ketua Komisi : Dr. M. Meita Istianda M.
 Sekretaris Komisi : Nurlaeli

NO.	PERTANYAAN	TANGGAPAN
1.	<p>Prof. Muchlis Hamdi M.P.A., Ph.D</p> <p>Masukan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penelitian anda sangat sederhana, Metoda yang digunakan juga sangat sederhana - Apa dasar anda memberi saran ? kenapa penelitian ini hanya ditujukan tuk bagian pembangunan - Apa populasinya, siapa yang mengisi angket, berapa orang, - Pada bagian kesimpulan, hanya NO.1 saja yang benar - Tidak ada teknik pengumpulan data pd tesis. Angket harus diimbangi dengan wawancara - Tambahkan analisa deskriptif - Harus ada questioner tuk sejawat untuk menilai agar tidak subyektif, - Hal. 42. Tabel 4.9 . Deskripsikan isi tabel - Perluas lagi penelitiannya, halamannya ditambah (hanya 7 hal) - Hal 4. TPP . - Cek Kutipan (hal 5) kutipan langsung atau dibahasakan ulang... Baca Pedoman - Pakai aplikasi Plagiasi. - Teori - Berapa Variabel - Apa arti persamaan regressi - Cek hal 45, 46. Mengapa ada uji multikorelasi - _____ - - Cari perbandingan dari orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> - Karena bertugas dibagia tersebut - Karyawan bagian pembangunan, kabag, kasubag Total 30 orang - Kutipan Langsng - 2 Variabel
2.	<p>Dr. Anwar Alaydrus, M.M</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan / Deskripsikan bagian2 lain selain bagian pembangunan. - Indikator masing2 variabel ditambah. - (turun lapangan lagi) 	
3.	<p>Dr. Tri Darmayanti M.A</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jelaskan Kelebihan hasil Penelitian anda 2. Jelaskan Kelemahan hasil Penelitian anda 	

NO.	PERTANYAAN	TANGGAPAN
4.	<p>Dr. Meita Istiada S.IP.,M.Si</p> <ul style="list-style-type: none">- Berapa lama menyelesaikan tesis. apa mengerjakan sendiri - Perbaiki tesis anda berdasar masukan dari Penguji ahli- Angket pegawai yang menilai diri sendiri terindikasi bias. Harus ada konfirmasi dari Pegawai lainnya.- Kesimpulan terlalu sederhana- Melakukan Penelitian bukan hanya anda bekerja disatu t4. tetapi karena memang ada masalah ditempat tersebut	<ul style="list-style-type: none">- 2 bulan, mengerjakan sendiri hanya statistikx dibantu orang lain. -

Notulis



Nurfaeli

NIP. 19650521 198911 2 001

