

TESIS

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

Oleh

RACHMAT HIDAYAT

NIM. 4620104053

BOSOWA



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan
2. Nama Mahasiswa : Rachmat Hidayat
3. NIM : 4620104053
4. Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

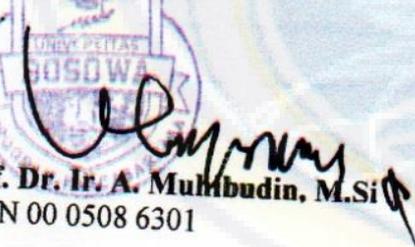

Dr. Thamrin Abduh, S.E., M.Si.


Dr. H.A. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., SH., MH.

Mengetahui:

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua
Program Studi Manajemen


Prof. Dr. Ir. A. Muhibudin, M.Si.
NIDN 00 0508 6301


Dr. Ir. Lukman Setiawan., S.Si., S.Psi., SE., MM
NIDN 09 3112 7506

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : Senin, 27 Februari 2023

Tesis atas nama : Rachmat Hidayat

Nim : 4620104053

Pengaruh_Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Thamrin Abduh, S.E, M.Si (.....)

Sekretaris : Dr.H.A.Arifuddin Mane, S.E, M.Si, SH, MH. (.....)

Anggota Penguji : 1. Dr Muh. Karfawi Yunus, SE., M.Si. (.....)

2. Dr. Herminawati Abubakar, SE, M.Si. (.....)

Makassar, 27 Februari 2023

Direktur,



Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin. M.Si.

NIP. 1963 0805 1994031001

PERNYATAAN KEORISINILAN THESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Mahasiswa : Rachmat Hidayat
2. NIM : 4620104053
3. Program Studi : Magister Manajemen
4. Fakultas : Pascasarjana
5. Judul : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Thesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Thesis ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 7 Januari 2023,

Mahasiswa yang bersangkutan,



Rachmat Hidayat

ABSTRAK

Rachmat Hidayat. PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SULAWESI SELATAN (Dibimbing oleh Thamrin Abdul dan Arifuddin Mane)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 85 orang, dengan menggunakan tehnik total sampling sehingga seluruh populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian. Tehnik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan analisis data adalah regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS ver.25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan; b) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan; dan c) tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Tambahan penghasilan pegawai, kompetensi, kinerja

ABSTRACT

Rachmat Hidayat. THE EFFECT OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME AND COMPETENCY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE OFFICE OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION IN SOUTH SULAWESI PROVINCE (Supervised by Thamrin Abdul and Arifuddin Mane)

This study aims to determine and analyze the effect of additional employee income and competence on employee performance both partially and simultaneously at the Office of Population and Civil Registration of South Sulawesi Province. It is a quantitative research that conducted at the Office of Population and Civil Registration of South Sulawesi Province. The population consisted of 85 employees, using a total sampling technique so that the entire population was included as the research sample. Data collection techniques through observation, interviews, questionnaires and documentation while data analysis is multiple linear regressions with SPSS ver.25.

The results of the study indicates that a) additional employee income has a positive and significant partial effect on the performance of the employees at the Office of Population and Civil Registration of South Sulawesi Province; b) competence has a positive and significant effect partially on the performance of the employees at the Office of Population and Civil Registration of South Sulawesi Province; and c) additional employee income and competence have a positive and significant simultaneous effect on the performance of employees at the Office of Population and Civil Registration of South Sulawesi Province.

Keywords: Additional employee income, competency, performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR.....	8
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Manajemen Sumberdaya Manusia.....	8
2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	12
3. Kompetensi.....	18
4. Kinerja Pegawai.....	24
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Pikir.....	35
D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Variabel Penelitian.....	39
E. Instrumen Penelitian.....	40
F. Jenis dan Sumber Data.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	42

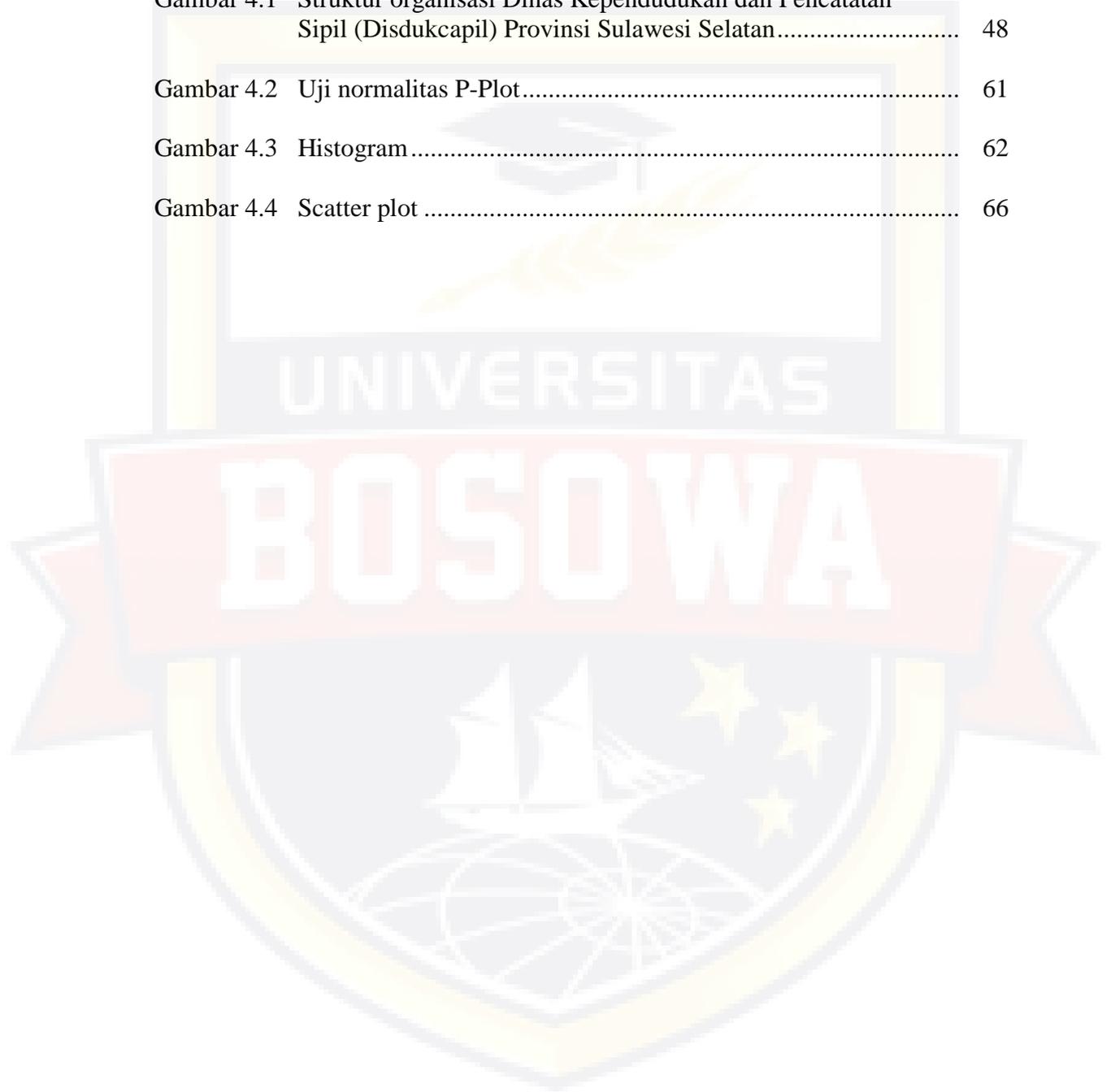
H. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
B. Profil Responden.....	53
C. Deskripsi Variabel.....	54
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
E. Hasil Analisis Linear Berganda	60
F. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V. PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Surat ijin penelitian	
2. Instrumen penelitian	
3. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas	
4. Lampiran data mentah	
5. Lampiran analisis dan pengujian hipotesis	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tinjauan capaian responden	41
Tabel 4.1	Karakteristik responden	53
Tabel 4.2	Analisis deskriptif TPP (X1)	55
Tabel 4.3	Analisis deskriptif Kompetensi (X2)	55
Tabel 4.4	Analisis deskriptif Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.5	Hasil uji validitas	58
Tabel 4.6	Hasil uji reliabilitas	59
Tabel 4.7	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	63
Tabel 4.8	Hasil uji multikolinearitas	64
Tabel 4.9	Hasil uji parsial (Uji t)	67
Tabel 4.10	Hasil uji simultan (Uji F)	68
Tabel 4.11	Hasil uji Determinasi	69
Tabel 4.12	Rangkuman uji hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2	Kerangka pikir.....	36
Gambar 4.1	Struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Provinsi Sulawesi Selatan.....	48
Gambar 4.2	Uji normalitas P-Plot.....	61
Gambar 4.3	Histogram.....	62
Gambar 4.4	Scatter plot	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia mempunyai peran utama yang sangat penting yang harus diperhatikan kualitasnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi harus melakukan berbagai upaya dan cara yang efektif yaitu dengan cara pendekatan langsung terhadap sumber daya manusia dan memperhatikan kesejahteraan serta kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai. Sumberdaya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu pegawai perlu dipicu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Dengan demikian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya.

Pegawai sebagai sumberdaya manusia dan merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Sebagai penunjang pelaksanaan pembangunan, maka kedudukan dan peranan pegawai sangat penting dan menentukan, mereka adalah aparatur yang menyelenggarakan pemerintahan. Kinerja pegawai adalah ukuran tingkat keberhasilan pegawai dan bersifat individual, setiap pegawai memiliki cara dan kemampuannya dalam melakukan tugasnya. Pemerintah dapat menjadikan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan. Kinerja merupakan hasil

pencapaian pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas (Wibowo, 2017). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu dan sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mendorong seorang meningkatkan kinerjanya adalah adanya penghasilan yang diterima sesuai harapannya. Saat ini, sebuah terobosan dalam meningkatkan kinerja aparatur adalah kebijakan menetapkan sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN/PNS menyebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama dialokasikan dari APBN dan APBD. Setiap pegawai yang sudah melakukan aktifitas pekerjaan tertentu akan mendapatkan TPP. Tambahan penghasilan pegawai merupakan faktor eksternal sebagai pemberian imbalan jasa atas kinerja dikaitkan dengan penilaian kinerja mereka, artinya tambahan penghasilan pegawai diberikan jika seorang ASN memiliki kinerja yang bagus dalam suatu bidang kerja. Meskipun demikian, peningkatan tambahan penghasilan pegawai tidak menjadi jaminan menghilangkan kemungkinan praktik penyimpangan jika tidak diimbangi dengan kebijakan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) (Wijayanto, 2018).

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

Kinerja yang efektif bagi seorang aparatur pemerintah tidak hanya ditentukan oleh pemberian imbalan berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), tapi faktor internal kompetensi menjadi dimensi paling penting karena kemampuan melakukan sesuatu bersumber dari dalam diri pegawai, semakin baik kompetensi aparatur maka dapat dengan mudah melakukan tugasnya (Mangkunegara, 2016). Sebagai aparatur negara, kompetensi menjadi keniscayaan sebab pegawai adalah profesi yang menuntut profesionalisme dalam bekerja. Kompetensi memiliki peranan sangat penting, karena umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan.

Selama ini banyak instansi pemerintah belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, dibuktikan dengan rendahnya produktivitas dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal

dan memuaskan diperlukan kompetensi dalam melaksanakan tugas kerjanya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Undang-undang RI No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang berkompentensi. Kompetensi bisa digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung kompetensinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berkomitmen meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dengan kinerja yang tinggi bagi aparaturnya. Telah ada upaya yang menjadi prioritas utama organisasi ini terhadap para pegawainya akan pentingnya pencapaian kinerja. Namun demikian, fakta yang terjadi dilapangan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan belum sepenuhnya optimal dalam menerapkan cara kerja produktif yang memenuhi ekspektasi instansi dan juga dalam pelayanan. Berdasarkan hasil observasi awal dilapangan bahwa tidak optimalnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan karena permasalahan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), proses pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai kadang terdapat pemotongan TPP

dengan berbagai alasan seperti kedisiplinan kurang dan kurang efektifnya hasil kerja yang dicapai pegawai, kehadiran/absensinya tidak maksimal dan tidak mengikuti apel pagi, apel sore, keterlambatan ceklok dan tidak mengisi laporan kerja harian yang dimana tiap pegawai diwajibkan menyelesaikan tugas pokok tiap hari kerja. Untuk memperkuat observasi awal tersebut, peneliti melakukan wawancara terhadap 10 orang pegawai lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan dan disimpulkan bahwa mereka mengeluhkan tentang ketidakadilan pemberian TPP, di mana pegawai dengan beban tugas tidak sama mendapatkan TPP yang besarnya sama, seperti jabatan kepala seksi dan subbagian, kepala seksi memiliki beban kerja yang lebih sedikit dibandingkan subbagian, namun mendapatkan TPP yang sama. Hal ini dikarenakan pemberian TPP didasarkan pada eselon jabatan bukan pada beban kerja pegawai. Kondisi tersebut membuat pemberian TPP dirasakan tidak adil bagi pegawai dengan jabatan.

Selain TPP, permasalahan kompetensi pegawai lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan menjadi sorotan peneliti atas tidak optimalnya kinerja pegawai, sebagian besar pegawai yang melakukan pekerjaan ada adanya ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan yang diduduki, pendistribusian pegawai tidak merata, analisis beban kerja yang dianggap penting namun belum menjadi patokan dalam kebutuhan dan juga jumlah serta kualifikasi pegawai yang kadang tidak menjadi pertimbangan dalam manajemen. Melalui pra survei, ditemukan bahwa pada bagian pengelolaan data kependudukan ditempatkan pegawai dengan pengetahuan *integrated-database* yang minim, kemampuan mengoperasikan komputer terbatas hanya pada

pengimputan data, kurangnya ketelitian dalam memberikan pelayanan kependudukan sehingga keluhan masih sering terjadi dan dilaporkan oleh masyarakat karena terjadi kesalahan atas hasil akhir dari produk pelayanan seperti KK, KTP, Akta Kelahiran dan lain sebagainya. Akibat adanya kesalahan ini menimbulkan kekecewaan dan membutuhkan waktu untuk pendataan kembali dikarenakan masyarakat harus kembali lagi dan petugas harus mengkroscek kembali menimbulkan kurangnya efektivitas dalam pelayanan.

Berdasarkan pada kajian empiris serta permasalahan faktual diatas, peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis: a) bagi peneliti dapat melatih cara berpikir, menganalisa data dan menambah pengalaman dalam penelitian; b) bagi instansi, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang membantu penerapan TPP dan kompetensi agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai; dan c) bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya sesuai dengan topik penelitian.
2. Secara teoritis memberi sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan menyangkut manajemen sumberdaya manusia lebih khusus tentang pengaruh TPP dan kompensasi terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Deskripsi Teori

Grand theory penelitian ini adalah *goal-setting theory*, penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Teori tujuan menyatakan bahwa penjelasan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa beberapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda. Konsep dasar dari teori ini adalah tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, tanpa tujuan atau bahkan penetapan tujuan abstrak seperti mendorong orang untuk melakukan yang terbaik.

1. Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Handoko, 2017), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik itu tujuan-tujuan individu maupun tujuan perusahaan.

Selain itu menurut (Hasibuan, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan yang kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang dengan baik karena keberhasilan suatu perusahaan itu juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi, dan kreatifitas yang baik juga.

Menurut (Dessler, 2015), sebagian besar para ahli memiliki pendapat bahwa pengelolaan dalam manajemen sumber daya manusia melibatkan lima fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, serta pengendalian. Aktivitas spesifik yang terlibat di dalam setiap fungsi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Menetapkan sebuah sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, serta mengembangkan perencanaan dan peramalan.

2. Pengorganisasian

Menetapkan dan memberikan tugas yang spesifik kepada setiap bawahan, membentuk sebuah departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan saluran otoritas dan komunikasi, serta mengkoordinasikan pekerja bawahan.

3. Penyusunan Staf

Menentukan tipe orang yang akan dipekerjakan, merekrut karyawan prospektif, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasihati karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan.

4. Kepemimpinan

Meminta tolong kepada orang lain atau bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral, serta memotivasi bawahan atau karyawan.

5. Pengendalian

Menetapkan standar pada pekerjaan seperti kuota penjualam, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini; mengambil tindakan korektif, serta sesuai kebutuhan.

Menurut (Hasibuan, 2016), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja atau karyawan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Suatu kegiatan untuk mengarahkan karyawan, agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan atau karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik

4. Pengendalian (*controlling*)

Suatu kegiatan yang berfungsi untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*)

Merupakan sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan . pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Merupakan sebuah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Pengembangan (*development*)

Merupakan sebuah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

8. Kompensasi (*compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan kompensasi tidak

langsung (*indirect*), pemberian balas jasa kepada karyawan ini dilakukan sebagai imbalan terhadap jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

9. Pengintegrasian (*integration*)

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan salah satu kunci sukses terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka akan sulit mewujudkan tujuan perusahaan.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan itu sendiri, kontrak kerja yang sudah habis, keputusan perusahaan, dan masih banyak lagi.

2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar bisa memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar

kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Menurut Hasibuan (2017), bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada seseorang yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sementara itu, (Siagian, 2016) juga menjelaskan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawai.

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

Berdasarkan Kepmendagri No. 061-5449 Tahun 2019, TPP ASN merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan pendapatan daerah yang dihasilkan. TPP ASN diberikan bertahap sesuai dengan Kelas Jabatan, Indeks Kapasitas Fiskal Daerah, Indeks Kemahalan Konstruksi dan kemajuan

keberhasilan atau capaian indeks penyelenggaraan pemerintah daerah. TPP ASN diberikan berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Menurut peraturan tersebut, Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan
- b. Akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.
- d. Efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
- e. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN.
- f. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN.
- g. Optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan pegawai ASN. Selanjutnya dalam rangka proses pengajuan TPP ASN Pemerintah Daerah, Tim pelaksanaan TPP ASN pada Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, melakukan tahapan sebagai berikut:

- a. Melakukan analisa jabatan secara menyeluruh dan telah divalidasi oleh Menteri untuk Provinsi serta untuk Kabupaten/Kota divalidasi oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah;
- b. Menetapkan jabatan pelaksana secara menyeluruh dan telah divalidasi oleh Menteri untuk Provinsi serta untuk Kabupaten/Kota divalidasi oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah;
- c. Melakukan analisa beban kerja secara menyeluruh dan telah divalidasi oleh Menteri untuk Provinsi serta untuk Kabupaten/Kota divalidasi oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah;
- d. Menetapkan kelas jabatan sesuai perundang-undang setelah dilakukan pembinaan oleh Menteri untuk Provinsi dan Oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah untuk Kabupaten/Kota; dan
- e. Mengalokasikan anggaran pelaksanaan urusan sesuai kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai salah satu sarana memotivasi pegawai untuk bekerja dengan kemampuan secara optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditetapkan (Madjid, 2016). Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar bisa memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka. Istilah TPP umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri yang ditetapkan pemerintah. TPP (insentif) bisa dirumuskan sebagai bentuk balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP merupakan

faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerjanya dapat meningkat.

Pemberian insentif diberlakukan dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai disingkat TPP yang diperkenalkan dalam PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 Ayat (2) yang dinyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa TPP diberikan berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Selanjutnya setelah diterbitkannya Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 39 Ayat (1) dinyatakan pula bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam Permendagri dikatakan pula bahwa tujuan dari diberikannya TPP adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi yang melekat pada pegawai negeri sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan cara diberikan tambahan penghasilan. Dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 1 Tahun 2022

bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang bertujuan meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada:

1. TPP diberikan kepada PNS dan CPNS lingkup Pemerintah Daerah.
2. PNS dan CPNS lingkup Pemerintah Daerah yang diberikan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan tambahan penghasilan lain yang bersumber dari jenis belanja pegawai khususnya belanja honorarium pada yang dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
3. CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari nilai TPP yang diterima.
4. PNS dan CPNS dapat diberikan tambahan penghasilan lain berupa jasa tenaga ahli/instruktur/narasumber yang dianggarkan pada belanja barang dan jasa setiap Perangkat Daerah.

Kriteria pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 1 Tahun 2022 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diberikan berdasarkan kriteria:

- a. beban kerja;
- b. prestasi kerja;
- c. tempat bertugas;
- d. kondisi kerja;
- e. kelangkaan profesi; dan/atau
- f. pertimbangan objektif lainnya.

Pemberian TPP menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut

1. Kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
2. Akuntabel dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Proporsionalitas dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban;
4. Efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
5. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai PNS termasuk penilaian terhadap kontribusi dalam pencapaian target kinerja;
6. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan PNS; dan
7. Optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

3. Kompetensi

Berbagai definisi tentang kompetensi telah dikemukakan oleh para ahli dengan batasan yang jelas dan terarah. Diketahui bahwa orang yang memiliki kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, tetapi melakukan apa yang diketahui. Menurut (Sudarmanto, 2014) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi

menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut (Veitzhal Rivai, 2013) mengatakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Juga, (Sedarmayanti, 2018) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan/melakukan pekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan/pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berdasarkan beberapa pandangan ahli di atas, maka disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bekerja yang meliputi keterampilan, pengetahuan, keahlian dan sikap dalam bekerja yang diaplikasikan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kemampuan seseorang sangat berpengaruh terhadap apa yang dikerjakannya sehingga kemampuan sangat penting untuk mencapai profesionalisme dalam bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Menurut (Zwell, 2000), terdapat 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau

berbeda dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu, setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi.

3. Pengalaman

Keahlian kompetensi memerlukan pengalaman, diantaranya pengalaman mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, dan menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasinya untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukan sesuatu yang tidak dapat berubah, ia dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidak bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misal, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut; 1) proses *recruitment* dan seleksi karyawan, 2) sistem penghargaan, 3) praktik pengambilan keputusan, 4) filosofi organisasi (misi visi, dan nilai-nilai organisasi), 5) kebiasaan dan prosedur, 6) komitmen pada pelatihan dan pengembangan, 7) proses organisasional.

Selanjutnya, (Zwell, 2000) mendefinisikan lima kategori kompetensi, yaitu:

1. *Task achievement*

Kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kompetensi berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

2. *Relationship*

Kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi, memiliki hubungan kerja yang baik dengan orang lain. Kompetensi ini meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

3. *Personal Attribute*

Kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Kompetensi ini meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

4. *Managerial*

Kompetensi secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.

5. *Leadership*

Kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi ini meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasi, membangun fokus dan maksud, nilai-nilai.

Menurut (Spencer & Spencer, 1993) menyatakan bahwa ada 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang

mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. Contoh motif berprestasi akan memotivasi orang-orang secara terus menerus untuk merancang tujuan yang cukup menantang serta mengambil tanggungjawab atas pekerjaannya dan menggunakan umpan balik untuk menjadi lebih baik.

2. Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh, reaksi waktu, luas pandangan yang baik merupakan kompetensi bagi seorang pilot.
3. Konsep diri (*self-concept*), sikap, nilai atau *self-image* dari orang-orang. Contoh, percaya diri, keyakinan bahwa ia akan efektif dalam berbagai situasi, merupakan bagian dari konsep dirinya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
5. Keterampilan (*skill*), kemampuan yang mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

Variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dalam penelitian ini ialah dari Romberg (2007) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik

terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.
3. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu
4. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

4. Kinerja Pegawai

Suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan. Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja.

Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Siagian, 2016). Menurut August W. Smith yang dikutip dalam buku (Sedarmayanti, 2018) mengemukakan *performance* atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Prawirosentono dalam (Pasolong, 2017) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai juga merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama. Perbandingan

standar kerja ini dilakukan dengan pengukuran kinerja pegawai tersebut yang didasarkan pada indikator atas skala ukur yang diterapkan oleh instansi (Veithzal Rivai, 2012).

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Megginson et al., 2000), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau

dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Innovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sementara itu, menurut (Mahmudi, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
3. Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan, (Pasolong, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut (Keban, 2004) dalam (Pasolong, 2017) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalitas, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut, (Fadel, 2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada

4. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut antara lain:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya

6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Sedangkan indikator kinerja menurut Dwiyanto dalam (Pasolong, 2017) mengemukakan ada 5 (lima) indikator dalam pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

1. Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi saja, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.

2. Kualitas Layanan

Kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan demi meningkatkan kinerja pegawai maupun kepuasan bagi masyarakat.

3. Responsivitas

Pegawai harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas

Pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi yang baik dan eksplisit maupun implisit.

5. Akuntabilitas

Seberapa kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan masyarakat.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai acuan untuk mengkomparasi kesesuaian dan ketidaksesuaian dengan hasil-hasil penelitian terdahulu. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu terkait penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian (Tristiadi, 2017). Penelitian ini bertujuan 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. 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.
2. Penelitian (Fitriany et al., 2021). Hasil penelitian menunjukkan 1) kompensasi finansial langsung yang diterima pegawai berupa insentif, dan Uang Tambahan Penghasilan yang dibayar berdasar prestasi kerjanya, pembayarannya sering tidak memuaskan pegawai, sehingga kemampuan pemenuhan kebutuhan pegawai sering tidak dapat terpenuhi, 2) Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada pegawai masih sering adanya

keluhan pada kualitas layanan asuransi kesehatan terutama berkaitan dengan pengadaan obat-obatan bagi pegawai yang sakit. Sedangkan dari segi fasilitas kerja, cukup memuaskan, 3) Kompensasi non finansial, masih adanya pegawai yang merasa tidak adil dalam pengangkatan dan penempatan pegawai dalam jabatannya. Sedangkan lingkungan kerja terdapat iklim yang cukup kondusif dalam bekerja, dan 4) Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, di mana nilai koefisien regresi memperlihatkan bahwa setiap peningkatan kompensasi pegawai akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja mereka dalam bekerja, dalam arti bahwa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai, baik kebutuhan fisiologis berupa kompensasi langsung (berupa uang) maupun kompensasi dalam bentuk tidak langsung (pengembangan karier) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Penelitian (Nanuru et al., 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Employee engagement mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai.
4. Penelitian (Susanto & Sukoco, 2019). Penelitian ini mengkaji kinerja layanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Lubuklinggau, yang dipengaruhi oleh sumberdaya manusia, dengan variable yang mempengaruhi variabel kompetensi, komitmen, dan variable motivasi dengan metode *explanatory research* atau *confirmatory research*, dan teknis analisis

menggunakan SPSS 22.0. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel di atas hanya variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja, namun secara simultan ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja dan variabel komitmen mempunyai pengaruh yang paling dominan.

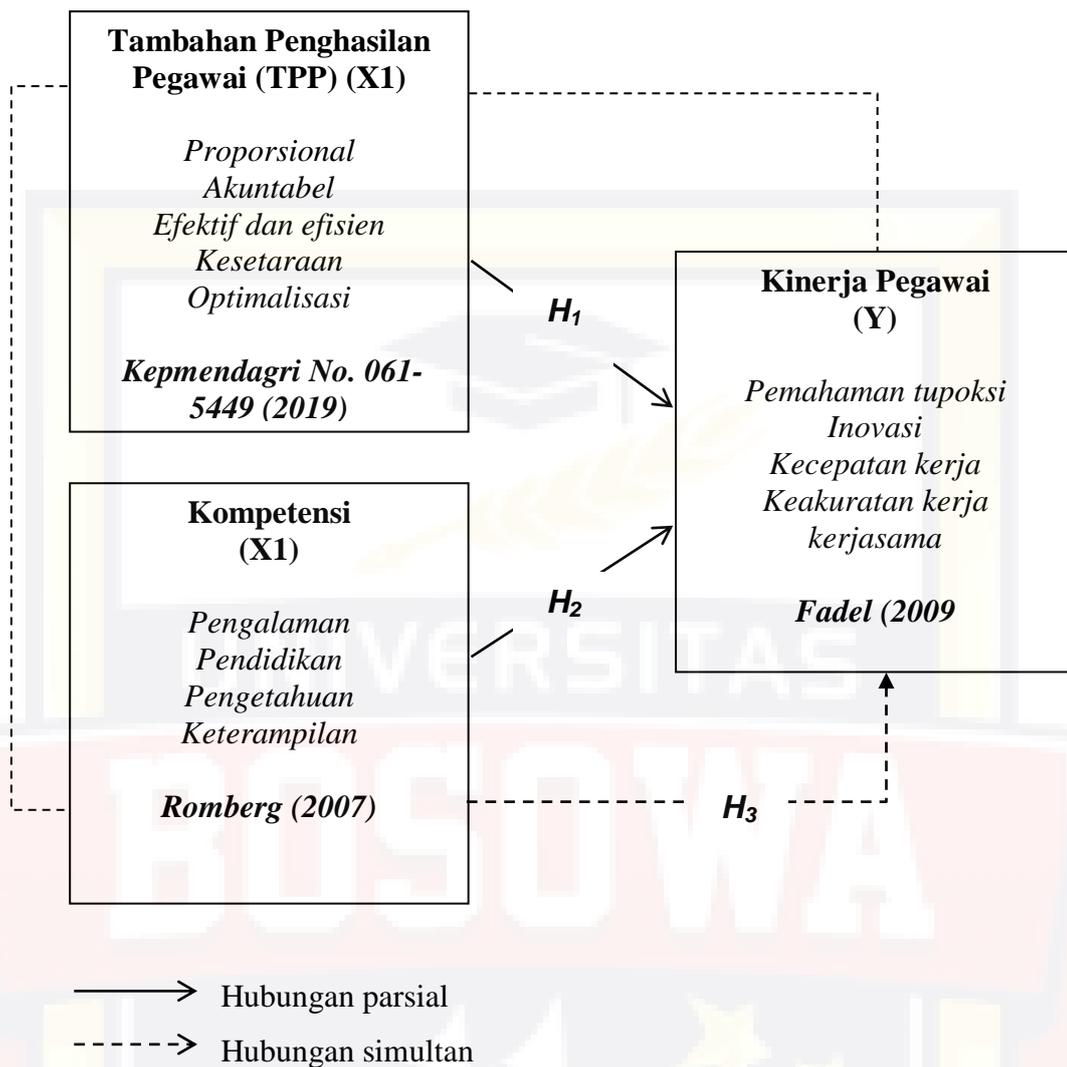
5. Penelitian (Ratnaningsih & Rahman, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dengan nilai regresi $Y = 17,85 + 0,685X$ yang artinya apabila setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kompetensi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,607 kali. Perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh sebesar 0,5479, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 54,79% sedangkan sisanya sebesar 45,21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
6. Penelitian (Ayudita Yulia Istianingrum, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat, sedangkan secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 82,1%, adapun pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 17,9%. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai teruji.
7. Penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan alur pemikiran yang diambil dari suatu teori yang dianggap relevan dengan fokus/judul penelitian dalam upaya menjawab masalah-masalah yang ada dirumusan masalah penelitian tersebut. Penelitian ini menganalisis Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Model kerangka pikir yang dibangun dapat ditunjukkan sebagai berikut:





Gambar 1.1
Kerangka pikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pikir penelitian, maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yakni metode dalam menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut (Creswell, 2018), variabel-variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Jalan Urip Sumoharjo No.269, Panaikang, Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan Kode Pos 90231. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada a) adanya kinerja pegawai kurang optimal, b) tempat penelitian merupakan tempat peneliti bekerja.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan berstatus ASN dan PPPK sebanyak 85 orang (65 ASN dan 20 PPPK). Pengambilan sampel

menggunakan tehnik *total sampling*, yakni melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 85 orang/pegawai.

D. Defenisi Operasional

Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen, yaitu:

1. Variabel independen

a. Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan tingkat kedisiplinan guna meningkatkan peningkatan kinerjanya, memberi motivasi sehingga tercapai kesejahteraan. Variabel ini diukur dengan indikator yakni : *Proporsional, Akuntabel, Efektif dan efisien, Kesetaraan, Optimalisasi.*

b. Kompetensi (X2)

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kemampuan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan tanpa kesalahan atau meminimalisir kesalahan. Variabel ini diukur dengan indikator yakni: *Pengalaman, Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.*

2. Variabel dependen

a. Kinerja Pegawai (Y)

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kemampuan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan

dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai yang diharapkan oleh instansi dan juga terpenuhinya kepuasan bagi pegawai dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan. Variabel ini menggunakan indikator, yakni:

Pertumbuhan penjualan, pertumbuhan pelanggan, volume penjualan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima variabel pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Untuk mencari Tingkat Capaian Responden (TCR) digunakan rumus berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor}}{5} \times 100$$

Tabel 3.1

Tingkat Capaian Responden

Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kriteria
90% - < 100%	Sangat baik
80% - < 90%	Baik
65% - < 80%	Cukup baik
55% - < 65%	Kurang baik
0% - < 55%	Tidak baik

Sumber: (Arikunto, 2012)

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi berbentuk angka dan rekapan hasil jawaban yang dibuat dalam bentuk tabulasi data.

2. Sumber data

Sumber data terbagi menjadi 2 (dua) yakni 1) data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan; 2) data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang, dokumen-dokumen perusahaan yang dianggap penting, jurnal penelitian, buku-buku dan lain sebagainya.

G. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut:

1. Observasi. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan.
2. Kuisisioner (Daftar Pertanyaan). Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner secara personal (*personally administered questionnaires*).
3. Wawancara. Tehnik pengumpulan data yang dilakukan Melalui tatap muka langsung dengan responden (informan) dengan cara tanya jawab langsung, data yang diperoleh langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.
4. Dokumentasi. Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain.

H. Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden atas variabel-variabel penelitian. Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka masing-masing variabel dilakukan skoring. Menurut (Sugiyono, 2017), langkah melakukan analisis skoring adalah: Hasil rata-rata tanggapan responden pada setiap item pernyataan, indikator, dan variabel selanjutnya dapat dikategorikan menggunakan panduan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Interval kelas yang dihasilkan adalah sebesar 0,80, nilai ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman untuk menentukan kategori berdasarkan interval rata-ratanya, yaitu sebagai berikut:

1,00 - 1,80 : Sangat rendah

1,81 - 2,60 : Rendah

2,61 - 3,40 : Netral

3,41 - 4,20 : Tinggi

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

2. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data dengan statistik inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a) Analisis Regresi Berganda

Rumusan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

X2 = Kompetensi

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi yang akan ditaksir

e = error term

Untuk analisis regresi, data yang diolah adalah data rata-rata skor masing-masing variabel.

b) Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen itu ada yang sudah tersedia dan yang belum tersedia, kebanyakan instrumen yang telah tersedia sudah teruji validitas dan realibilitasnya, sedangkan yang belum tersedia harus diuji validitasnya dan reliabilitasnya.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi sebagai alat ukur, atau kemampuan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Pengujian validitas dalam

penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum x Y - \sum x \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (N \sum Y)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- X = Skor butir pertanyaan
- Y = Skor total

Pengujian terhadap valid tidaknya butir pertanyaan dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien masing-masing item pertanyaan dengan nilai kritis 0.3. Jika koefisien > nilai kritis maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Sedangkan, uji reliabilitas terhadap kuesioner penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel/handal apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6, maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

2) Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial (uji t) atau individu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variable terikat (Ghozali, 2018). Uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai R^2 akan berkisar 0 sampai 1. Nilai $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi atau variable bebas, baik X_1 dan X_2 mampu menerangkan variable Y sebesar 100 %. Sebaliknya apabila $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variable bebas dari persamaan regresi baik X_1 dan X_2 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

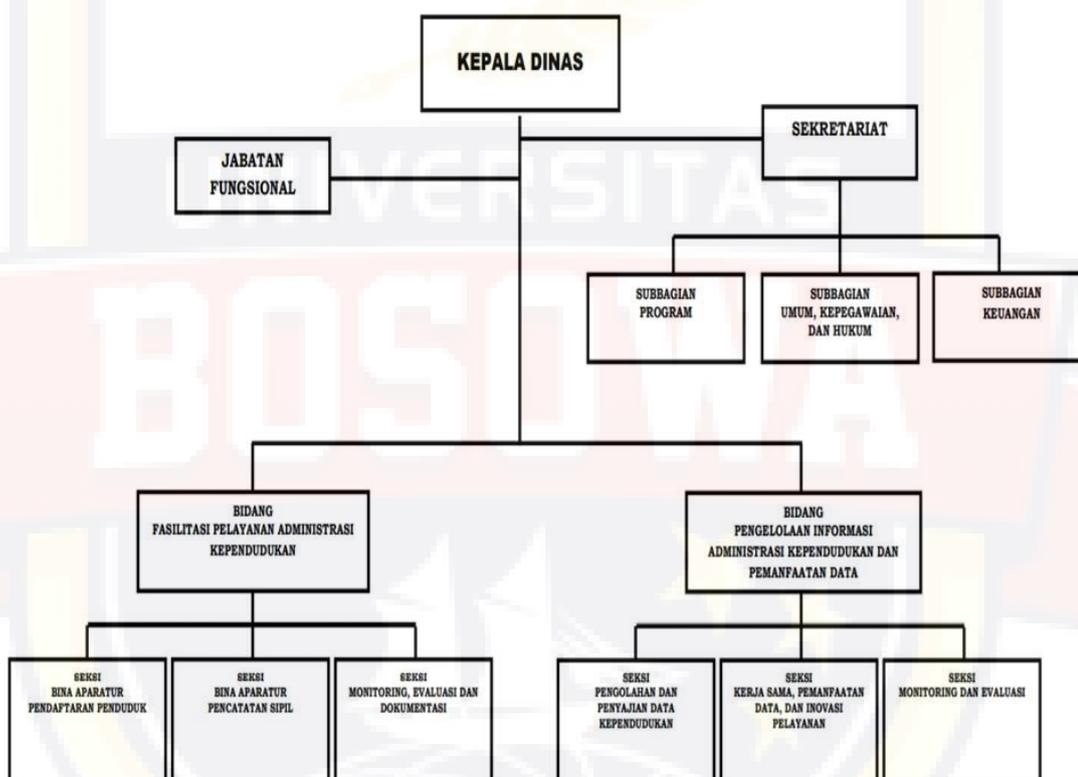
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai Unsur Pelaksana Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dibidang pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 tahun 2016 tentang Bentuk dan Susunan Perangkat Daerah. Perda tersebut selanjutnya ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan No. 96 Tahun 2016 tentang Kedudukan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Keberadaan penyelenggaraan kegiatan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil secara umum sangat penting bagi kehidupan masyarakat, mengingat sejak seseorang lahir hingga meninggal dunia, tidak terlepas dari kebutuhan akan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil. Oleh karenanya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diharapkan dapat meningkatkan perannya dalam pengendalian mobilitas penduduk melalui kegiatan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil maupun dari sisi penyediaan data dan informasi kependudukan yang lengkap, akurat dan tepat waktu untuk memenuhi kebutuhan perencanaan diberbagai bidang.

Struktur Organisasi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan

Perangkat Daerah. Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 50 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan maka jabatan struktural terdiri dari 13 (Tiga Belas) jabatan, dengan rincian 1 (satu) Kepala Dinas, eselon IIA, 1 (satu) Sekretaris, eselon IIIA, 2 (dua) Kepala Bidang, eselon IIIA, dan 9 (sembilan) Kepala Sub Bagian/ Kepala Seksi, eselon IVA.



Gambar 4.1
Struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil)
Provinsi Sulawesi Selatan

Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kependudukan dan pencatatan Sipil menjadi

kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan, dan pencatatan Sipil ;
- Pelaksanaan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan, dan pencatatan Sipil ;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan, dan pencatatan Sipil ;
- Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas. Fungsi Sekretaris adalah :

- Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkup dinas;
- Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
- Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum;
- Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
- Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Susunan organisasi di Sekretariat terdiri atas :

- Subbagian Umum, Kepegawaian, Dan Hukum dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum.
- Subbagian Program dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.
- Subbagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan

3. Bidang Fasilitas Pelayanan Administrasi Kependudukan

Bidang Fasilitas Pelayanan Administrasi Kependudukan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis fasilitas pelayanan administrasi kependudukan dan Pencatatan Sipil .Fungsi bidang ini adalah :

- Perumusan kebijakan teknis Bidang Fasilitas Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil ;
- Pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Fasilitas Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil .;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Fasilitas Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil ;

- Pelaksanaan administrasi Bidang Fasilitasi Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil ; dan
- Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Susunan organisasi di Bidang Fasilitasi Pelayanan Administrasi Kependudukan terdiri atas :

- Seksi Bina Aparatur Pendaftaran Penduduk dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Fasilitasi Pelayanan Administrasi Kependudukan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bina aparatur pendaftaran penduduk.
- Seksi Bina Aparatur Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Fasilitasi Pelayanan Administrasi Kependudukan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fasilitasi bina aparatur pencatatan Sipil .
- Seksi Monitoring, Evaluasi, Dan Dokumentasi Pendaftaran Penduduk Dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk Dan Pencatatan Sipil dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis monitoring, evaluasi, dan dokumentasi administrasi kependudukan

4. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data. Fungsi bidang ini diantaranya:

- Perumusan kebijakan teknis Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- Pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- Pelaksanaan administrasi Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data; dan
- Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Susunan organisasi di Bidang Kelembagaan dan Informasi Administrasi Kependudukan terdiri atas:

- Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengolahan dan penyajian data kependudukan.
- Seksi Kerja Sama, Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data

dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis kerja sama, pemanfaatan data dan inovasi pelayanan.

- Seksi Monitoring dan Evaluasi dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis monitoring dan evaluasi administrasi kependudukan.

B. Profil Responden

Analisa karakteristik responden adalah pemaparan komposisi responden berdasarkan karakteristik yang dimiliki. Analisa ini diperlukan memberi gambaran yang lengkap mengenai responden penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

Tabel 4.1
Karakteristik responden

Karakteristik		Jumlah (Freq)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	54
	Perempuan	39	46
	Total	85	100
Usia	21-30 tahun	19	22
	31-40 tahun	43	51
	>41 tahun	23	27
	Total	85	100
Pendidikan Terakhir	S2	16	19
	S1	34	40
	D3	8	9
	SMA kebawah	27	32
	Total	85	100
Masa kerja	1-3 tahun	13	15
	4-6 tahun	7	8
	>6 tahun	65	76
	Total	85	100

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 didapatkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau 54% dan perempuan sebanyak 39 orang atau 46%. Jumlah responden berdasarkan umur dimana responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 19 orang atau 22%, selanjutnya responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 43 orang atau 51% dan responden yang berumur >41 tahun sebanyak 23 orang atau 27%. Responden berdasarkan tingkat pendidikan yang berpendidikan S2 sebanyak 16 orang atau 19%, berpendidikan S1 sebanyak 34 orang atau 40%, berpendidikan D3 sebanyak 8 orang atau 9% dan berpendidikan SMA kebawah sebanyak 27 orang atau 32%. Responden berdasarkan masa kerja dimana responden yang masa kerjanya 1-3 tahun sebanyak 13 orang atau 15%, masa kerja 4-6 tahun sebanyak 7 orang atau 8% dan masa kerja > 6 sebanyak 65 orang atau 76%.

C. Deskripsi Variabel

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item atau butir-butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, juga sebagai metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi).

a. Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

Secara umum, deskripsi hasil penelitian untuk variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Analisis deskriptif TPP (X1)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		Responden						
		STS	TS	RG	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	X1.1	0	4	16	28	37	353	4.15
2	X1.2	0	3	13	40	29	350	4.12
3	X1.3	0	6	7	42	30	351	4.13
4	X1.4	0	3	5	50	27	356	4.19
5	X1.5	0	6	5	44	30	353	4.15
Mean Variabel								4.15
TCR (Tingkat Capaian Responden)								83 (sangat baik)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dipersepsikan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor jawaban 4.15 yang berada pada kisaran 3.41-4.20 (tinggi). Indikator yang dipersepsikan paling kuat oleh responden adalah X1.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,19 (tinggi), dan indikator yang dipersepsikan paling rendah oleh responden adalah X1.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 (tinggi).

b. Kompetensi (X2)

Secara umum, deskripsi hasil penelitian untuk variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Analisis deskriptif Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		Responden						
		STS	TS	RG	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	X2.1	0	1	8	34	42	372	4.38
2	X2.2	0	5	5	35	40	365	4.29
3	X2.3	0	3	3	36	43	374	4.40
4	X2.4	0	3	5	44	33	362	4.26
Mean Variabel								4.33
TCR (Tingkat Capaian Responden)								86.6 (sangat baik)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa Kompetensi dipersepsikan sangat tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor jawaban 4.33 yang berada pada kisaran 4.21-5.00 (sangat tinggi). Indikator yang dipersepsikan paling kuat oleh responden adalah X2.3 dengan nilai rata-rata sebesar 4,40 (sangat tinggi), dan indikator yang dipersepsikan paling rendah oleh responden adalah X2.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 (sangat tinggi).

c. Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum, deskripsi hasil penelitian untuk variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Analisis deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Y.1	0	3	3	44	35	366	4.31
2	Y.2	0	5	10	46	24	344	4.05
3	Y.3	0	2	12	45	26	350	4.12
4	Y.4	0	2	5	56	22	353	4.15
5	Y.5	0	0	3	59	23	360	4.24
Mean Variabel								4.17
TCR (Tingkat Capaian Responden)								83.4 (sangat baik)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipersepsikan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor jawaban 4.17 yang berada pada kisaran 3.41-4.20 (tinggi). Indikator yang dipersepsikan paling kuat oleh responden adalah Y.1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,31 (sangat tinggi), dan indikator yang dipersepsikan paling rendah oleh responden adalah Y.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 (tinggi).

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas terhadap variabel penelitian khususnya pada indikator variabel penelitian yang tergambar dalam daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan atau kehandalan suatu angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Kesahihan atau kehandalan mempunyai arti bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Jika nilai korelasi diatas 0,30, mengindikasikan indikator tersebut valid. Sebaliknya jika nilai korelasi dibawah 0,30 mengindikasikan indikator tersebut tidak valid, dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Menurut (Sugiyono, 2017), kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai koefisien $> 0,30$ r-kritis.

Ada kemungkinan pernyataan atau angket kurang baik susunan kata-kata atau kalimatnya, sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda. Untuk item-item atau pernyataan yang tidak valid maka akan dikeluarkan dan tidak dianalisis, sedangkan pernyataan yang valid diteruskan ke tahap pengujian kehandalan (uji reliabilitas). Dari hasil pengujian validitas instrumen untuk variabel TPP (X1),

Kompetensi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
TPP (X1)	X1.1	.567	Valid
	X1.2	.621	Valid
	X1.3	.837	Valid
	X1.4	.738	Valid
	X1.5	.806	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	.625	Valid
	X2.2	.572	Valid
	X2.3	.741	Valid
	X2.4	.697	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	.530	Valid
	Y.2	.479	Valid
	Y.3	.486	Valid
	Y.4	.570	Valid
	Y.5	.561	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Bersumber pada tabel 4.5 diatas bisa disimpulkan jika seluruh item-item statement dari tiap variabel yang diuji adalah valid, sebab mempunyai angka diatas 0.30, sehingga seluruh indikator dikatakan valid. Oleh karenanya item- item itu bisa dipakai dalam riset ini buat analisa berikutnya. Berdasarkan uji validitas diatas, untuk uji berikutnya yaitu uji reliabilitas dimana semua pernyataan hasil pernyataan yang valid dimasukkan, dan jika terdapat hasil pernyataan yang tidak valid maka tidak dapat dilanjutkan dalam uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi, jawaban atau pernyataan, jika

pengukuran dilakukan atau pengamatan dilakukan berulang. Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan penjabaran indikator dari suatu variabel. Reliabel atau handalnya suatu kusioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian akan menggunakan *Crombach Alpha* (koefisien alpha), dimana secara umum dianggap reliable jika nilai *Crombach Alpha*-nya $> 0,6$ (Ghozali, 2018).

Tabel 4.6
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Crombach Alpha	Status
TPP (X1)	5 Item	0,876	Reliable
Kompetensi (X2)	4 Item	0,828	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	5 Item	0,749	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *Crombach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan mempunyai nilai di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel untuk dilakukan uji berikutnya. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel penelitian yang meliputi TPP (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliable.

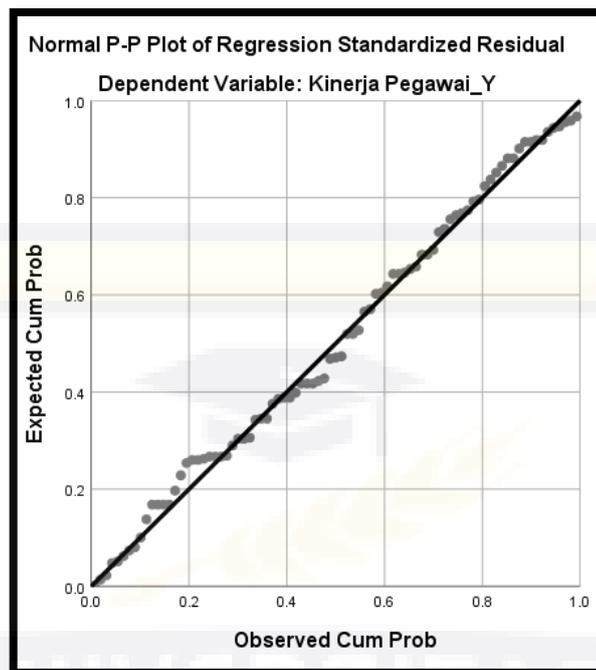
E. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data penelitian mengacu pada pola hubungan diantara variabel dari variabel bebas ke variabel terikat sesuai dengan kerangka yang telah ditunjukkan pada bab sebelumnya.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tujuan utama dari uji normalitas dalam penelitian ini adalah pengujian nilai normalitas atau secara statistik ditunjukkan dalam grafik *normality plot (p-plot)*. Pengambilan keputusan melalui pengujian normalitas ini adalah pada data yang tersebar secara diagonal serta ada sebaran pada garis yang mengikuti arah diagonal atau tidak menunjukkan pencaran dan sebaran dalam garis diagonal, sehingga pada kondisi demikian didalam jalur tersebut terpenuhi unsur normalitas data (Ghozali, 2018). Selain itu, bentuk pada gambar histogram yang ditunjukkan dapat memberikan gambaran distribusi secara normal dengan sebaran data yang berorientasi dari berbagai sisi kiri dan kanan.

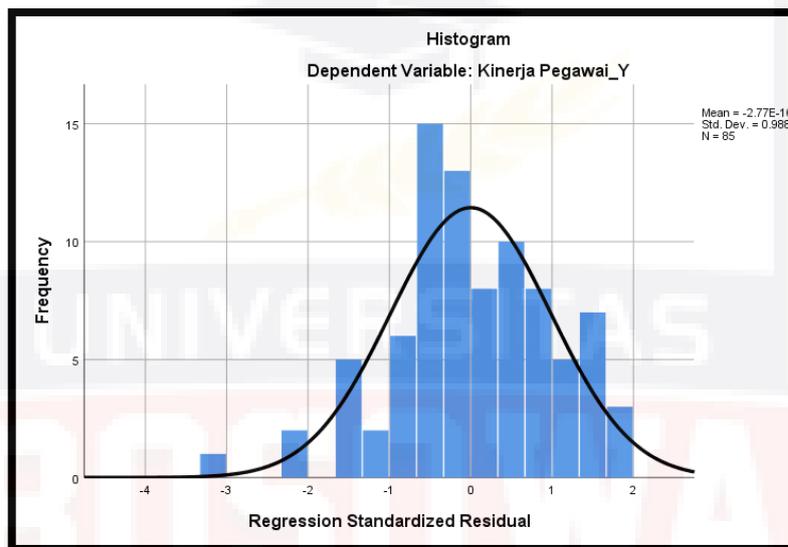


Gambar 4.2
Uji normalitas P-Plot

Sebagaimana ditunjukkan dalam gambar grafik diatas adalah ada nilai *regression standardized residual* untuk variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Seperti ditunjukkan bahwa dalam hal ini variabel dependent dengan distribusi yang merata pada sepanjang jalur diagonal dan terlihat bahwa pada titik-titik yang terbentuk itu mengikuti garis diagonal dari titik terendah yakni nol serta memperlihatkan sebaran yang tidak terlalu jauh dari garis diagonal sehingga bentuk pada gambar tersebut adalah distribusi normal dengan sebaran titik-titik data yang terbentuk. Namun demikian, sebaliknya, jika pada garis diagonal dalam gambar yang dihasilkan tersebut adalah menjauh atau terlalu jauh dari garis diagonal maka distribusi data menjadi tidak normal sehingga dikatakan distribusi tidak normal.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data-data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini telah memenuhi unsur normalitas data yang baik

dan menjadi acuan dalam mengukur variabel dan indikator-indikatornya. Untuk memperkuat lebih lanjut hasil dari uji ini dengan adanya keraguan dan untuk memastikan lebih jauh maka uji *Kolmogorov-smirnov* menjadi pilihan yang bisa dilakukan sebagai bentuk uji lanjutan. Adapun bentuk histogram dalam penelitian ini bisa ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 4.3
Histogram

Seperti diperlihatkan dalam gambar diatas bahwa garis yang membentuk atau membentang dari kiri ke kanan tampak sempurna, di mana garis-garis yang melengkung ke atas serta melintang tampak sempurna dengan posisi simetris pada bagian bawah. Oleh karenanya bisa disimpulkan bahwa distribusi normal dalam penelitian ini terbukti. Untuk memperkuat uji normalitas data maka dilakukan pengujian lebih lanjut dengan uji non-parametrik test One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45818166
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.055
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov test secara Asymptotic menunjukkan distribusi normal dengan nilai Asymp. Sig $0.200 > 0.05$.

b. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas sebagai salah satu bentuk uji statistik yang penting untuk mengetahui peran dari variabel independen apakah terdapat nilai korelasi yang tinggi antara satu dengan yang lain ataupun sebaliknya, dan bilamana terdapat sebuah gejala multikolinearitas sehingga pada model tersebut memberikan indikasi penyimpangan atau bias, dan ini bisa terjadi bilamana ada korelasional yang signifikan pada variabel bebas ataupun juga pada variabel yang lainnya berkorelasi secara signifikan. Multikolinearitas seharusnya tidak terjadi dalam sebuah model regresi pada variabel independen dan adapun jika nyaris sempurna gejala ataupun bias multikolinearitas maka dalam interpretasinya menjadi tidak pada kuadrat terkecil sehingga tidak terdefinisikan variasi dan standar deviasi.

Oleh karena itu pada kondisi demikian terjadi bias atau penyimpangan dalam akurasi variabel-variabel bebas (independent) dalam menjelaskan variabel

terikatnya (dependent). Adapun dalam uji multikolinearitas ini harus memenuhi beberapa aspek penting yakni nilai tolerance harus berada dibawah nilai 0.10 (tolerance > 0.10), dan selanjutnya adalah VIF atau Variance Inflation Factor berada pada nilai lebih tinggi dari 10 sehingga model regresi yang dibuat tersebut ada multikolinearitas (Ghozali, 2018). Dari analisis data diperoleh nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil uji multikolinearitas

Coefficient			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TPP (X)	.766	1.305
	Kompetensi (Y2)	.766	1.305

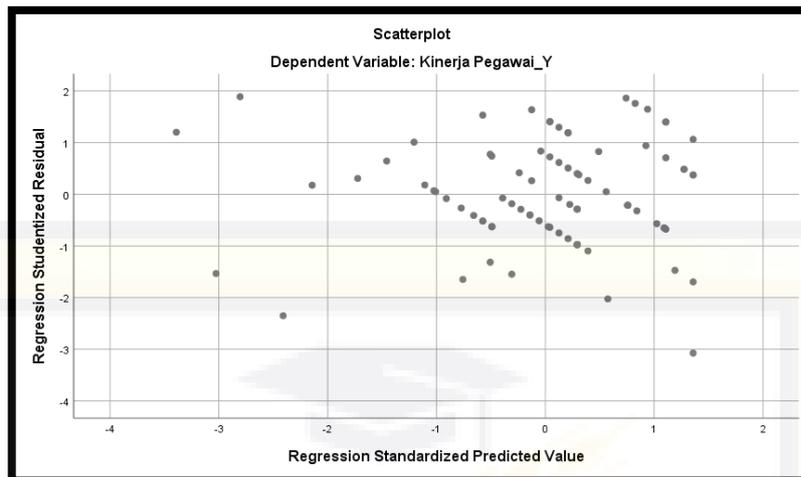
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan data, 2022

Sebagaimana diperlihatkan dalam tabel tersebut dimana nilai Tolerance yang didapatkan pada seluruh variabel independen dalam penelitian ini adalah tidak ada yang berada dibawah nilai 10%, sehingga dikatakan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi diatas nilai 95%. Sementara itu, hasil perhitungan nilai VIF dalam penelitian ini menunjukkan hal yang sama bahwa keseluruhan variabel independen dalam model ini adalah didapatkan nilai diatas 10 sehingga multikolinearitas dapat dihindari atau tidak ada indikasi multikolinearitas. Sebagaimana dalam hasil analisis perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas pada seluruh variabel independennya.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah sebuah uji yang digunakan jika ada varian kesalahan pengganggu yang memperlihatkan variasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel beban (independen). Uji ini menjadi penting dilakukan karena model terdapat data bersifat cross-section. Untuk uji ini dilakukan melalui 3 cara yakni analisis plot grafik antara nilai prediksional variable terikat dengan residualnya dan *Uji Park*. Seperti yang ditunjukkan dalam *scatter plot* dari model yang dibangun pada penelitian adalah titik-titik data yang terbentuk mengalami persebaran random atau acak dari sisi atas kebawah ataupun sebaliknya pada nilai 0 di sumbu Y. Hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model dan karenanya sangat tepat model ini dipakai untuk mengukur variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini baik independen maupun dependen. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018) bahwa heteroskedastisitas tidaklah terjadi jika tidak muncul pola yang tampak jelas apakah bergelombang atau melebar didalam sebaran titik-titik data dan begitupun sebaran titik-titik diatas atau dibawah nilai 0 pada sumbu Y.



Gambar 4.4
Scatter plot

Sebagaimana pengujian dari pelanggaran-pelanggaran asumsi dari metode terkecil (*Method of Ordinary Least Square*) seperti normalitas, multikolinieritas serta heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semuanya terpenuhi dan tidak terjadi pelanggaran. Penelitian ini tidak dilakukan uji autokorelasional sebab data-data yang digunakan bersifat *cross-sectional*, dan pada uji autokorelasional menghendaki data-data yang bersifat *time-series*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018) bahwa pada data-data yang sifatnya *cross-sectional* maka dipastikan bahwa masalah autokorelasional tidak terjadi akibat dari gangguan dalam observasional. Dengan demikian bahwa untuk model regresional yang diperoleh memiliki sifat yang disebut dengan *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Oleh karena itu, dalam model dapat digunakan model sebagai estimator yang efektif dan bias dapat dihindarkan.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dengan hubungan antara dua variable atau lebih. Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk

melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri atas uji hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan. Dengan menggunakan alat analisis SPSS ver.25, hasil analisis regresi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Tambahannya Penghasilan Pegawai (TPP), dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). sementara itu, secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil uji parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.507	1.268		5.923	.000
	TPP_X1	.510	.055	.704	9.214	.000
	Kompetensi_X2	.160	.076	.162	2.118	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Pengaruh dari variabel TPP_X1 dan Kompetensi_X2 terhadap Kinerja Pegawai_Y dapat dilihat pada nilai unstandardized coefficient dan tingkat signifikansi.

TPP_X1 menunjukkan nilai koefisien = 0,510 dan signifikansi 0,000 artinya hubungan TPP_X1 terhadap Kinerja Pegawai_Y adalah positif dan signifikan (Sig < 0.05). Besar dari pengaruh hubungan ini terlihat pada nilai *unstandardized coefficients beta* yakni 0,510 poin yang berarti setiap terjadi

peningkatan satu poin TPP_X1 akan meningkatkan Kinerja Pegawai_Y sebesar 0.510 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel Y dapat dipengaruhi oleh variabel X1 sebesar 0.510 poin.

Kompetensi_X2 menunjukkan nilai koefisien = 0,160 dan signifikansi 0,037 artinya hubungan Kompetensi_X2 terhadap Kinerja Pegawai_Y adalah positif dan signifikan (Sig < 0.05). Besar dari pengaruh hubungan ini terlihat pada nilai *unstandardized coefficients beta* yakni 0,160 poin yang berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Kompetensi_X1 akan meningkatkan Kinerja Pegawai_Y sebesar 0.160 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel Y dapat dipengaruhi oleh variabel X2 sebesar 0.160 poin. Dengan demikian, pada uji parsial (Uji t) kontribusi pengaruh TPP_X1 masih lebih besar dan lebih baik dibandingkan Kompetensi_X2 dalam meningkatkan Kinerja Pegawai_Y pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.697	2	153.849	70.633	.000 ^b
	Residual	178.609	82	2.178		
	Total	486.306	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, TPP_X1						

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 70,633 lebih besar dari nilai F table sebesar 3,96, dan juga pada nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa TPP dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Determinasi

Uji determinasi adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Hasil perhitungan

Uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.624	1.476
a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, TPP_X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y				

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel R-Square diatas didapatkan nilai sebesar 0,633, menggambarkan pengaruh TPP dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai 63,3 %, sehingga masih terdapat 36,7% faktor atau variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain TPP dan kompetensi. Meskipun demikian, kontribusi ini tergolong sangat baik melebihi 50%.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka rangkuman hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rangkuman uji hipotesis

No	Hipotesis	Nilai	Sig	Simpulan
1	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan	0.510	0.000	Positif & Signifikan
2	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.	0.160	0.037	Positif & Signifikan
3	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.	70.633	0.000	Positif & Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Dengan demikian, dapat bahwa hasil uji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terbukti positif dan signifikan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan, hasil ini dibuktikan dengan besar pengaruh 0.510 poin, artinya semakin baik Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan instansi maka semakin baik kinerja pegawainya. Penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya seperti (Tristiadi, 2017), (Fitriany et al., 2021), dan (Susanto & Sukoco, 2019) menemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai atau insentif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian (Nanuru et al., 2021) bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif dari persepsi responden penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan adalah indikator yang paling berkontribusi dalam pelaksanaan TPP sehingga mendukung optimalisasi kinerja pegawai bahwa dalam pandangan responden pemberian TPP yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan telah mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan, pegawai merasakan adanya keadilan TPP berbasis kinerja. Kesetaraan menunjukkan tindakan yang tidak mendiskriminasi sesuatu dan dilakukan secara profesional oleh instansi, dan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan memberikan insentif TPP karena adanya pencapaian yang diperoleh oleh pegawai berdasarkan standarnisasi baik disiplin pegawai maupun prestasi kerjanya. Insentif sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada seseorang yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) telah memenuhi asas keadilan, baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh imbalan yang lebih tinggi, sedangkan keadilan eksternal dalam arti kesetaraannya dengan gaji pegawai di sektor swasta. Dengan demikian, pemberlakuan sistem tambahan penghasilan pegawai (TPP) bukan suatu yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Sistem tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang efektif

dalam sebuah organisasi adalah ketepatan organisasi tersebut menentukan pilihan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam ketentuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), pemerintah memberi arahan agar sesuai dengan kemampuan keuangan daerah masing-masing. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2010 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa “Pemerintah daerah dapat memberikan TPP kepada pegawai berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Melalui TPP telah mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Setelah adanya pemberian TPP, para pegawai lebih bersemangat dan juga termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterima untuk kemudian dilaporkan dalam aplikasi e-kinerja sebagai salah satu dasar pemberian tambahan penghasilan. Selain itu, pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan lebih memperhatikan disiplin waktu dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk memenuhi indikator TPP. Secara khusus pemberian TPP ini sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam penelitian ini dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan ditunjukkan pada pegawai yang semakin baik dalam memahami tupoksinya, pegawai melihat dirinya sebagai pegawai profesional yang secara cermat memperhatikan apa yang

ingin dikerjakan karena ada penilaian dari kinerja mereka. Memahami tupoksi menjadi langkah untuk terus melakukan yang terbaik dalam pelaksanaan tugas, dan terlebih lagi bahwa pegawai merasa adanya TPP yang diberikan atas dasar kinerja yang dilakukan. Insentif (tunjangan kinerja) sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Mekanisme pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan dilakukan dengan sesuai standar operasional prosedur peningkatan kesejahteraan pegawai yaitu pemberian TPP didasarkan pada bobot jabatan, hasil penilaian kinerja dan kedisiplinan (tingkat kehadiran).

Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan juga ditunjukkan pada kecepatan dan keakuratan kerja, hal ini terbukti dalam persepsi responden bahwa adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan stimulus dalam bekerja, bekerja cepat dan akurat. Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan dengan adanya TPP mampu bekerja efektif dan efisien, dan menjadi salah satu indikator TPP adalah menekankan pada efektivitas dan efisiensi dimana pemberian TPP akan membuat pegawai lebih efektif dan efisien dalam bekerja, termasuk didalamnya pegawai yang cepat dan cermat dalam bekerja. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai salah satu sarana memotivasi pegawai untuk bekerja dengan kemampuan secara optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditetapkan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar bisa memenuhi kebutuhan pegawai.

Begitupun, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan menginginkan dan atau membutuhkan adanya tambahan penghasilan di luar gaji yang merupakan faktor yang harus diperhatikan. Sebab jika seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, walaupun telah memiliki gaji, tetap tidaklah berimbang dengan pekerjaannya hal ini akan membuat perasaan tidak tenang dan tidak nyaman dalam pekerjaannya dan akan mengakibatkan pekerjaannya tidak akan maksimal. Olehnya itu, tambahan penghasilan pegawai adalah bentuk penghargaan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka mendorong peningkatan kinerjanya. Tanggapan responden yang juga pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan memperkuat hasil bahwa pekerjaannya selesai tepat waktu, pegawai juga tidak pernah meninggalkan tugas pekerjaannya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan terus berbenah dalam mengoptimalkan peran TPP sebagai salah satu strategi pemerintah dalam memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan ditunjukkan dengan terbangunnya kerjasama, diakui bahwa adanya pembagian yang berkeadilan dalam organisasi dapat membangun soliditas kerja pegawai menjadi lebih baik. TPP sebagai upaya pemerintah menggalakkan optimalisasi kerja juga memperlihatkan optimalisasi dan proporsionalitas dalam pemberian TPP. Menurut responden bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan mengutamakan keseimbangan hak dan kewajiban bagi pegawainya, apa yang diberikan oleh pegawai melalui kinerjanya

mendapatkan penilaian instansi sehingga dapat diberikan haknya berupa TPP sebagai bentuk apresiasi kerja.

Pemberian Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai kinerja pegawai menjadi meningkat. Pemberian Tambahan Penghasilan bagi pegawai juga memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan telah memotivasi pegawai agar dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan kinerja pegawai yang meningkat. Apabila kinerja pegawai meningkat dan kedisiplinan pegawai baik maka pegawai tersebut akan mendapatkan tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan haknya. Kualitas Pegawai terlihat berdasarkan ketepatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk menciptakan kualitas yang baik diperlukan disiplin kerja yang baik pula. Pegawai sangat penting di dalam melaksanakan suatu program dan kegiatan karena merupakan penggerak pelaksanaan suatu kegiatan dan program yang telah ditetapkan sebelumnya demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh suatu instansi atau organisasi.

Pegawai adalah kebutuhan mutlak dalam suatu organisasi yang berkompentensi melalui perwujudan dan interaksi yang sinergis, sistematis dan terencana atas dasar pelayanan informasi kepada stakeholder's yang pada dari seluruh rangkaian proses pengawasan disiplin kerja. Pegawai Negeri Sipil

merupakan kebutuhan mutlak yang diperlukan untuk menciptakan sebuah kinerja organisasi yang berkompetensi melalui perwujudan dan interaksi yang sinergis, sistematis dan terencana berupa pemberian informasi kepada masyarakat sehingga tercipta sebuah bentuk pelayanan yang maksimal, karena tingkat kesejahteraan Pegawai dilingkungan meningkat cukup signifikan berdasarkan Penerapan TPP yang harus diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja dan kualitas pelayanan kepada publik.

Meskipun demikian, dalam penelitian ini dalam penilaian responden bahwa yang belum optimal dari sisi kinerja pegawai adalah inovasi, sikap kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan cenderung masih didasarkan pada kebiasaan-kebiasaan kerja secara prosedural dan formal. Inovasi dalam bekerja sangat penting dalam memberikan pembaharuan-pembaharuan kerja yang bertujuan memberikan nilai tambah dan menghindari rasa bosan dalam bekerja, hal ini menjadi catatan penting dalam mengoptimalkan kinerja dari aspek inovasi, seorang pegawai profesional harus bisa berinovasi. Juga, ini berkorelasi dengan jawaban responden yang masih rendah pada aspek akuntabel untuk TPP dimana pegawai seharusnya bisa lebih memberikan nilai tambah dengan insentif yang diberikan, mempertanggung jawabkan apa yang diterimanya untuk kemajuan instansinya menjadi lebih baik lagi.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan, hasil ini dibuktikan dengan besar pengaruh 0.160 poin, artinya semakin baik kompetensi maka semakin baik kinerja pegawai. Kompetensi menjadi standar utama bagi seorang pegawai dalam bekerja, kompetensi menjadi acuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara bertanggung jawab, kompetensi didukung oleh kemampuan lebih. Menurut (Sudarmanto, 2014) kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ratnaningsih & Rahman, 2021) dan (Ayudita Yulia Istianingrum, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berbeda dengan (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menemukan hasil tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa menurut responden indikator utama yang dominan mendukung kompetensi adalah pengetahuan, responden menilai bahwa pengetahuan adalah kunci paling penting yang mendasari sebuah kompetensi, dengan pengetahuan maka sesuatu yang sebelumnya tidak bisa dikerjakan menjadi bisa dikerjakan. Pengetahuan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan, dan terbukti dalam penelitian bahwa pemahaman tupoksi lebih mencerminkan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan/melakukan pekerjaan/ tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Untuk indikator pengetahuan menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai sangat baik, hal ini didukung dengan pengetahuan pegawai mengenai persyaratan pelayanan dan prosedur pelayanan sehingga mereka mampu menjelaskan dengan baik kepada masyarakat. Pegawai dengan dasar pengetahuannya telah memberikan manfaat dalam pelayanannya, pegawai bisa memberikan pemahaman terhadap masyarakat tentang hal-hal yang dibutuhkan oleh mereka dan memberikan solusi ketika masyarakat membutuhkan. Pentingnya pengetahuan yang mendukung penelitian ini khususnya bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan membuat lebih mampu bekerja dengan cepat dan akurat dalam mengambil keputusan kerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa bila pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri pegawai untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan apabila pegawai tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana pegawai tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalamnya. Walaupun pegawai memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi

tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Selanjutnya, pendidikan adalah indikator kompetensi yang berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini terbukti bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tingkat pendidikan yang sebagian besar adalah sarjana. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumberdaya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Kompetensi melalui pendidikan mendasari seseorang terkait dengan efektivitas kerjanya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Adanya kompetensi pegawai dalam penelitian menunjukkan kualitas sumberdaya manusia, dimana merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja organisasi atau instansi. Oleh karena itu, sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi sangat diperlukan karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai

di lingkup instansi pemerintah. Harapan terhadap profesionalisme pegawai ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh pegawai. Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Berbeda dengan temuan penelitian ini, bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan telah menunjukkan profesionalisme dengan dukungan kompetensi yang dimilikinya. Penting bagi pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dalam bekerja, sebab pegawai yang kurang kompeten dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang. Penyalahgunaan wewenang tersebut tentunya dapat dihindari dengan adanya kemauan yang besar dari pegawai untuk menghasilkan kinerja. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan yang didukung oleh kompetensi pegawai juga karena pengalaman pegawai. Hampir seluruh sangat terbiasa dengan hal-hal yang berkaitan dengan pelayanan publik, pengalaman mencerminkan pembelajaran yang dapat dikomparasi antara hasil terdahulu dengan saat ini dan orientasinya adalah perbaikan dibandingkan sebelumnya. Pengalaman penting dimiliki oleh siapapun karena dengan pengalaman memberikan cara dalam bertindak dan mengambil keputusan untuk saat ini. Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Provinsi Sulawesi Selatan meningkat karena didukung oleh pegawai yang berpengalaman.

Kemudian, dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator keterampilan masih dinilai rendah oleh responden artinya keterampilan yang mendukung kompetensi untuk mencapai kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan perlu ditingkatkan, pada indikator keterampilan ada yang menjadi sorotan peneliti adalah penilaian masyarakat terhadap kurangnya ketelitian pegawai dalam memberikan pelayanan, penyesuaian pegawai dengan keadaan kerja yang masih rendah. Keterampilan dalam mengambil keputusan juga karena pegawai masih ada yang mengharapkan bahwa keputusan dari pimpinan adalah yang terbaik untuk dilaksanakan, akibatnya mengurangi inovasi dan kemampuan pegawai untuk terampil mengambil keputusan sendiri.

3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa secara simultan yakni Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kompetensi mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan dengan baik, hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang didapatkan, artinya semakin baik TPP dan kompetensi maka kinerja pegawai semakin optimal. Sebagaimana dalam penelitian ini kontribusi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam mendukung kinerja jauh lebih besar dibandingkan dengan kompetensi, artinya bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menjadi faktor utama dan paling

dibutuhkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016). Kompetensi menurut (Boulter, N., M. Dalziel, 2003) adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan tentunya sudah memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dengan pengetahuan, pendidikan, pengalaman dan keterampilannya.

Kompetensi sebagai karakteristik mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan

cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Sejalan dengan bergulirnya reformasi, peran pemerintah adalah memberikan pelayanan publik secara efektif dan efisien. Hal ini tentu menuntut pemerintah daerah dalam pengelolaan, pengaturan keuangan dan anggaran daerah secara ekonomis, efisien, efektif, transparan dan akuntabel. Peran tersebut menuntut sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan kompetensi yang dimiliki akan mampu membantu aparatur menyelesaikan tugas terutama dalam fungsi pelayanan publik. Hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa tidak semua pegawai yang menerima tunjangan profesi memiliki dorongan untuk meningkatkan kompetensinya terutama meningkatkan pendidikan formalnya. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimilikinya sudah cukup memadai dalam menunjang pekerjaannya, apalagi bidang keilmuan pegawai sesuai dengan bidang studi yang diembannya. Kondisi ini terjadi karena tunjangan profesi yang diterimanya, digunakan untuk pemenuhan kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya. Peningkatan kesejahteraan pegawai diwujudkan dalam bentuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi lebih baik melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), TPP menjadi dambaan dan harapan besar pegawai dalam menunjang peningkatan kinerja mereka, semakin baik pemberian TPP maka akan semakin baik kinerja yang dapat ditunjukkan. Pegawai melihat bahwa mereka mengharapkan dengan bekerja sebagai pelayan publik dengan peran sentral memberikan pelayanan dapat ditingkatkan kesejahteraannya dengan mendapatkan haknya serta memenuhi kewajiban yang sama. Hal berbeda dengan kompetensi bahwa pegawai sudah cukup mumpuni dan memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja sehingga menganggap bahwa kompetensi mereka telah memenuhi pencapaian kinerja yang diinginkan.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka dari keseluruhan hasil temuan penelitian ini, masih ditemui kendala dalam, seperti dalam aspek pelayanan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diharapkan agar pegawai sadar mampu meningkatkan pertanggungjawabannya atas hak-hak yang diterimanya, bahwa TPP yang diberikan merupakan hak yang menuntut kewajiban bagi pegawai agar lebih meningkatkan capaian-capaiannya dalam bekerja, pegawai dapat berinovasi yang dapat membawa perubahan kerja instansi menjadi lebih produktif. Juga,

pada aspek kompetensi agar pegawai mendorong kreativitas dan keterampilan kerja mereka, mengikuti banyak kegiatan seperti pelatihan, lokakarya dan seminar-seminar dapat memberikan ilmu terapan yang mengasah keterampilan pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ayudita Yulia Istianingrum. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. *Skripsi*.
- Boulter, N., M. Dalziel, N. J. (2003). *People and Competencies: The Route to Competitive Advantage*. New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Creswell, J. (2018). *30 Keterampilan Esensial untuk Penelitian Kualitatif*. Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Fitriany, Mahsyar, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh pemberian tunjangan perbaikan penghasilan terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di rumah sakit umum daerah lanto dg. Pasewang kabupaten jenepono. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.26618/jppm.v3i1.5137>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Keban, Y. T. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep. *Teori Dan Isu, Yogyakarta: Gava Media*. <https://doi.org/10.1016/j.ijantimicag.2016.05.001>
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja sektor publik*. UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Megginson, W. ., Byrd, M. J., & Megginson. (2000). *Small Business Management: An Entrepreneur's Guidebook*. Irwin McGraw-Hill. Boston.

- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.pdf. In *PT Rajagrafindo Persada*.
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4). <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.198>
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung-Alfabeta.
- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10071>
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(2).
- Tristiadi, S. (2017). Pengaruh T Ambahan Penghasilan Pega Wai (Tpp) Terhadap

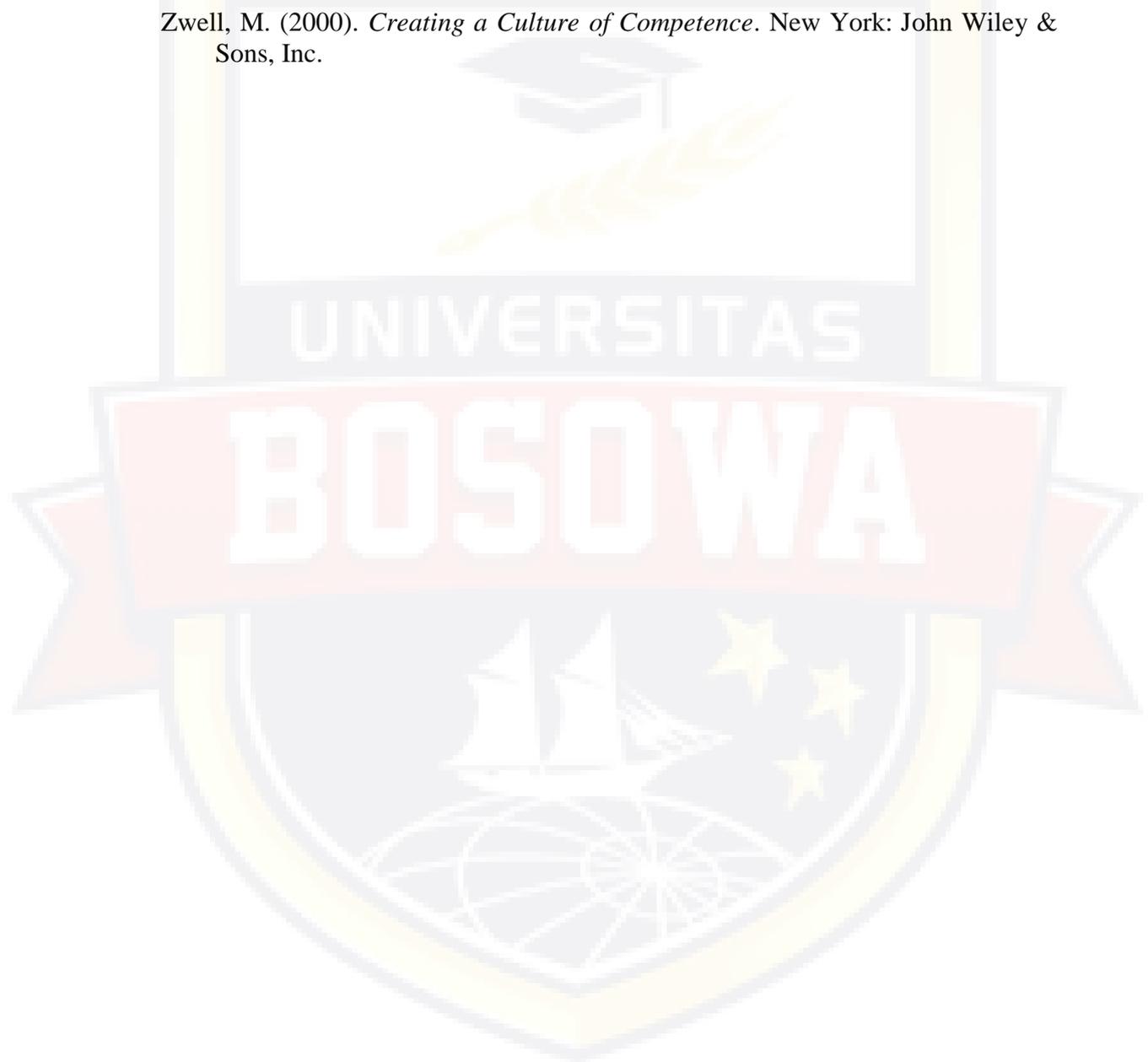
Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekret Aria T Daerah Kabupaten Berau. *Berau. Tugas Akhir Program Magister.*

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada, Depok.

Wijayanto, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.





LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 12924/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Prov. Sulsel
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Direktur PPs Univ. Bosowa Makassar Nomor : 111/B.01/PPS/UNIBOS/XII/2022 tanggal 05 Desember 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: RACHMAT HIDAYAT
Nomor Pokok	: 4620104053
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. Urip Sumoharjo Km. 04 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 Desember 2022 s/d 05 Januari 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 05 Desember 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Direktur PPs Univ. Bosowa Makassar di Makassar,
2. *Pertinggal.*

Lampiran 2.**KUISIONER PENELITIAN****Responden yang terhormat!**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR, sebagai bahan penulisan tesis kami melaksanakan penelitian dengan judul:

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status Anda. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Bantuan dari Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini.

Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Makassar,

2022

RACHMAT HIDAYAT
Peneliti

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia). Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

1. No. Responden :(diisi peneliti)
2. Jenis kelamin : Laki-laki perempuan
3. Umur : tahun
5. Pendidikan terakhir :
6. Masa kerja : tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti
- Mohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi Bpk/Ibu/Sdr/i. silang (X) pada kotak yang tersedia, yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang dirasakan.
- Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:
 - a) Sangat setuju (SS) = 5
 - b) Setuju (S) = 4
 - c) Netral (N) = 3
 - d) Tidak setuju (TS) = 2
 - e) Sangat tidak setuju (STS) = 1
- Mohon diisi seteliti mungkin dan jawablah semua pertanyaan
- Setiap data dan jawaban yang Bpk/Ibu/Sdr/i berikan akan dirahasiakan
- Tidak ada jawaban yang benar atau salah

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
			5	4	3	2	1
Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	<i>Proporsional</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai. 					
	<i>Akuntabel</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya bisa mempertanggung jawabkan TPP yang saya terima 					
	<i>Efektif dan efisien</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pemberian TPP yang diberikan selama ini membuat saya lebih efektif dan efisien 					
	<i>Kesetaraan</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pemberian TPP mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan 					
	<i>Optimalisasi</i>	<ul style="list-style-type: none"> Melalui TPP telah mendorong optimalisasi kerja pegawai di instansi 					
Kompetensi (X2)	<i>Pengalaman</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki pengalaman yang memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan 					
	<i>Pendidikan</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki tingkat pendidikan yang sesuai jenis pekerjaan saat ini 					
	<i>Pengetahuan</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya melakukan sesuatu atas dasar pengetahuan yang saya miliki 					
	<i>Keterampilan</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki terampil dalam bekerja sehingga lebih mudah menyesuaikan diri 					
Kinerja Pegawai (Y)	<i>Pemahaman tupoksi</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya sangat memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan 					
	<i>Inovasi</i>	<ul style="list-style-type: none"> Inovasi merupakan langkah cerdas dalam bekerja yang selalu saya tanamkan dalam diri 					
	<i>Kecepatan kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki kecepatan 					

		dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan					
	<i>Keakuratan kerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya memprioritaskan Bekerja akurat 					
	<i>Kerjasama</i>	<ul style="list-style-type: none"> Membangun kerjasama sangat efektif dalam menyelesaikan berbagai masalah 					



Lampiran 3. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1)

Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	85	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	85	100.0	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				
Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.876		5		
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.59	7.483	.567	.887
X1.2	16.62	7.690	.621	.870
X1.3	16.61	6.693	.837	.817
X1.4	16.55	7.703	.738	.846
X1.5	16.59	6.888	.806	.825

Kompetensi (X2)

Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	85	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	85	100.0	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				
Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.828		4		
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.95	3.712	.625	.796
X2.2	13.04	3.463	.572	.826
X2.3	12.93	3.400	.741	.744
X2.4	13.07	3.495	.697	.764

Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	85	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	85	100.0	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				
Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.749		5		
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.55	3.822	.530	.698
Y.2	16.81	3.678	.479	.724
Y.3	16.74	3.861	.486	.716
Y.4	16.71	3.972	.570	.686
Y.5	16.62	4.357	.561	.700

Lampiran 4. Data mentah

No. Urut Responden	TPP_X1						Kompetensi_X2					Kinerja Pegawai_Y					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Tot_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Tot_X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Tot_Y
1	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	21
2	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	4	3	4	3	4	18
5	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
6	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	21
9	4	5	2	4	2	17	4	4	5	4	17	5	2	4	4	4	19
10	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17	5	4	5	5	4	23
11	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22
12	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
14	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20
15	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	4	3	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
18	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22
19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	22
20	2	2	2	4	2	12	3	2	2	2	9	2	3	2	3	3	13
21	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	17	5	4	5	4	4	22
22	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	21
23	4	3	4	3	4	18	4	4	5	4	17	3	3	3	5	3	17
24	3	3	3	5	4	18	5	5	5	5	20	3	4	3	4	4	18

25	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	5	4	5	4	4	22
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	3	4	21
27	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	16	4	4	4	4	4	20
28	2	2	2	2	2	10	5	4	5	4	18	3	4	5	2	4	18
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	3	3	4	4	19
30	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	11	4	2	4	3	3	16
31	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
32	4	4	3	3	4	18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	21
33	5	4	4	4	4	21	5	2	4	4	15	5	4	4	4	4	21
34	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
35	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	14	4	3	3	5	4	19
36	4	3	5	5	5	22	5	5	4	4	18	4	3	4	4	5	20
37	2	4	3	3	3	15	3	3	2	2	10	4	3	3	3	4	17
38	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19
39	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
40	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
41	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	5	4	5	5	4	23
42	4	3	5	5	5	22	5	4	5	4	18	4	5	4	4	5	22
43	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	10	2	3	2	2	4	13
44	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25	4	3	5	5	17	5	5	5	5	5	25
46	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20
48	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20
49	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
50	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
51	4	3	4	4	5	20	5	4	5	2	16	2	3	5	4	4	18
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	24

54	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	19	5	4	5	5	4	23
55	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18	5	5	4	5	5	24
56	4	5	2	4	2	17	5	5	5	5	20	5	2	4	4	4	19
57	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	21
58	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	19	5	4	5	5	4	23
59	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	17	5	2	4	4	4	19
60	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
61	3	3	3	4	3	16	4	4	3	4	15	4	3	4	4	4	19
62	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	17	4	4	3	4	4	19
63	4	3	5	5	5	22	4	5	4	4	17	4	5	4	4	5	22
64	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	5	5	25	4	5	4	3	16	4	5	4	5	4	22
66	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	22
67	3	4	4	4	4	19	3	2	4	3	12	4	4	3	4	4	19
68	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
69	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25	5	2	4	4	15	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	5	4	5	5	24
72	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	17	4	4	3	4	4	19
73	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
74	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	18	5	4	5	4	4	22
75	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
76	4	5	2	4	2	17	4	4	4	4	16	5	2	4	4	4	19
77	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
78	3	4	4	4	4	19	3	5	4	5	17	4	4	3	4	4	19
79	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	23
80	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	17	4	5	4	4	5	22
81	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	19	5	4	5	4	4	22
82	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	4	5	5	24

83	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	22
84	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	15	5	4	5	5	4	23
85	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	18	5	4	4	4	4	21



Lampiran 5. Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Deskriptif Variabel

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1)

Statistics							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TPP_X1
N	Valid	85	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	4.12	4.13	4.19	4.15	20.74
Sum		353	350	351	356	353	1763

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.7	4.7	4.7
	3	16	18.8	18.8	23.5
	4	28	32.9	32.9	56.5
	5	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	13	15.3	15.3	18.8
	4	40	47.1	47.1	65.9
	5	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	7	8.2	8.2	15.3
	4	42	49.4	49.4	64.7
	5	30	35.3	35.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	5	5.9	5.9	9.4
	4	50	58.8	58.8	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0

	Total	85	100.0	100.0	
X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	5	5.9	5.9	12.9
	4	44	51.8	51.8	64.7
	5	30	35.3	35.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
TPP_X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	2	2.4	2.4	2.4
	12	1	1.2	1.2	3.5
	14	1	1.2	1.2	4.7
	15	2	2.4	2.4	7.1
	16	2	2.4	2.4	9.4
	17	3	3.5	3.5	12.9
	18	4	4.7	4.7	17.6
	19	10	11.8	11.8	29.4
	20	8	9.4	9.4	38.8
	21	22	25.9	25.9	64.7
	22	5	5.9	5.9	70.6
	23	4	4.7	4.7	75.3
	24	7	8.2	8.2	83.5
	25	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kompetensi (X2)

Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kompetensi_X2
N	Valid	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.38	4.29	4.40	4.26	17.33
Sum		372	365	374	362	1473

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	8	9.4	9.4	10.6
	4	34	40.0	40.0	50.6
	5	42	49.4	49.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.9	5.9	5.9
	3	5	5.9	5.9	11.8
	4	35	41.2	41.2	52.9
	5	40	47.1	47.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	3	3.5	3.5	7.1
	4	36	42.4	42.4	49.4
	5	43	50.6	50.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	5	5.9	5.9	9.4
	4	44	51.8	51.8	61.2
	5	33	38.8	38.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
Kompetensi_X2					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	1	1.2	1.2	1.2
	10	2	2.4	2.4	3.5
	11	1	1.2	1.2	4.7
	12	1	1.2	1.2	5.9
	14	1	1.2	1.2	7.1
	15	7	8.2	8.2	15.3
	16	13	15.3	15.3	30.6
	17	18	21.2	21.2	51.8
	18	12	14.1	14.1	65.9
	19	8	9.4	9.4	75.3
	20	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	



Kinerja Pegawai (Y)

Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.31	4.05	4.12	4.15	4.24
Sum		366	344	350	353	360

Frequency Table

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	3	3.5	3.5	7.1
	4	44	51.8	51.8	58.8
	5	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.9	5.9	5.9
	3	10	11.8	11.8	17.6
	4	46	54.1	54.1	71.8
	5	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	12	14.1	14.1	16.5
	4	45	52.9	52.9	69.4
	5	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	5	5.9	5.9	8.2
	4	56	65.9	65.9	74.1
	5	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	
Y.5					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.5	3.5	3.5
	4	59	69.4	69.4	72.9
	5	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	



Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.507	1.268		5.923	.000		
	TPP_X1	.510	.055	.704	9.214	.000	.766	1.305
	Kompetensi_X2	.160	.076	.162	2.118	.037	.766	1.305

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.697	2	153.849	70.633	.000 ^b
	Residual	178.609	82	2.178		
	Total	486.306	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, TPP_X1

Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.624	1.476

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, TPP_X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TPP_X1	Kompetensi_X2
1	1	2.978	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.234	.35	.95	.08
	3	.009	17.723	.65	.04	.91

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.37	23.46	20.86	1.914	85
Std. Predicted Value	-3.391	1.358	.000	1.000	85
Standard Error of Predicted Value	.164	.641	.260	.097	85
Adjusted Predicted Value	14.07	23.62	20.86	1.922	85
Residual	-4.458	2.722	.000	1.458	85
Std. Residual	-3.021	1.844	.000	.988	85
Stud. Residual	-3.075	1.888	.000	1.012	85
Deleted Residual	-4.619	3.093	.001	1.532	85
Stud. Deleted Residual	-3.249	1.919	-.002	1.026	85
Mahal. Distance	.045	14.846	1.976	2.740	85
Cook's Distance	.000	.276	.018	.046	85
Centered Leverage Value	.001	.177	.024	.033	85

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

BOSOWA

