

PEMBERIAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA ASN DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAPIN

Dewi Sinta Maria¹, Noorhidayah², Zuhropal Hadi³

^{1,2,3} Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam
Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
¹NPM. 18070486, ²NIDN. 1123117401, ³NIDN. 1130098603
Email : dewismyatmika@gmail.com¹, dayah_ibnu92@yahoo.co.id², zuhropalhadi@gmail.com³

ABSTRAK

Kebijakan pemberian tunjangan TPP sangat penting untuk diperhatikan karena terkait dengan hasil kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sudah memberikan tunjangan TPP, namun pegawai bekerja belum optimal dilihat dari produktivitas kerja dan disiplin kerja yang belum mengalami perubahan signifikan dan cenderung tetap. Efektivitas kinerja ASN juga belum meningkat seiring diberikannya tunjangan TPP, baik dalam hal kerjasama, pemanfaatan waktu, penggunaan sarana dan prasarana, maupun kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan TPP terhadap efektivitas kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menguji pengaruh Variabel X (tunjangan TPP) terhadap Variabel Y (Efektivitas Kinerja ASN) menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Populasi adalah ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. Teknik pengambilan sampel dengan total sampling sebanyak 53 responden. Tahapan analisis dimulai dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi, uji t, uji koefisien determinasi (R Square), dan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan TPP berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja ASN dengan nilai t-hitung > t-tabel sebesar $3,200 > 2,00758$. Meskipun efektivitas kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sudah cukup baik, pegawai harus tetap memperhatikan cara bekerja agar bisa mempertahankan dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci : Tambahan Penghasilan Pegawai, Efektivitas Kinerja, dan Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

The TPP allowance policy is very important to pay attention to because it is related to the work results of employees in doing work. The Tapin District Health Office has provided TPP allowances, but employees have not worked optimally seen from work productivity and work discipline which have not undergone significant changes and tend to remain. The effectiveness of ASN performance has also not increased with the provision of TPP allowances, both in terms of cooperation, time utilization, use of facilities and infrastructure, as well as the ability to adapt to the work environment. The research objective was to determine the effect of the provision of the TPP allowance on the effectiveness of the ASN performance of the Tapin District Health Office using quantitative research methods. This study tested the effect of Variable X (TPP allowance) on Variable Y (ASN Performance Effectiveness) using simple linear regression analysis techniques. Population is ASN Tapin District Health Office. The sampling technique with a total sampling of 53 respondents. The analysis stage starts from the validity test, reliability test, normality test, correlation test, t test, determination coefficient test (R Square), and simple linear regression test. The results showed that the TPP allowance had a significant effect on the effectiveness of ASN performance with the t-count > t-table of $3.200 > 2.00758$. Even though the effectiveness of the ASN performance of the Tapin District Health Office is quite good, employees must still pay attention to how they work in order to maintain and produce more optimal performance.

Keywords : Additional Employee Income, Performance Effectiveness, and State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan,2012).

Saat ini, untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi dimana perkembangan teknologi yang semakin canggih, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Gaji tidak dapat lagi dijadikan satu-satunya alat untuk meningkatkan kinerja pegawai oleh karena itu dibutuhkan kombinasi antara gaji dalam bentuk kompensasi lainnya. Salah satu strateginya yang dapat ditetapkan dalam meningkatkan profesionalisme, kesejahteraan pegawai negeri sipil dan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara atau insentif. (Ruky,2002).

Terkait regulasi tentang otonomi daerah, guna mewujudkan suatu Paradigma Good Governance pada Organisasi Pemerintah Daerah, maka diterapkan kebijakan stimulus sebagai upaya motivasi untuk menciptakan komitmen organisasional aparatur dalam meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan serta kesejahteraan Aparatur Sipil Negara melalui pemberian tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Aturan tunjangan tersebut diatur dalam Peraturan Bupati Tapin Nomor 02 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tapin berdasarkan prinsip pemberian memenuhi kriteria dan ketersediaan anggaran.

Dengan diberlakukannya kebijakan tambahan penghasilan bagi PNS/ CPNS daerah diharapkan berdampak kepada peningkatan disiplin, prestasi kerja dan penghasilan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. (UU No. 5,2014,pasal 79).

Menurut Sadili (2006), dalam bukunya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa salah satu fungsi diberikannya tunjangan kinerja adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan tujuan diberikannya tunjangan kinerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kebijakan pemberian tunjangan TPP sangat penting untuk diperhatikan karena terkait dengan hasil kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sudah memberikan tunjangan TPP, namun pegawai bekerja belum optimal dilihat dari produktivitas kerja dan disiplin kerja yang belum mengalami perubahan signifikan dan cenderung tetap. Efektivitas kinerja ASN juga belum meningkat seiring diberikannya tunjangan TPP, baik dalam hal kerjasama, pemanfaatan waktu, penggunaan sarana dan prasarana, maupun kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja

Berdasarkan penelitian Darmayanti (2018) menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai Aparatur Sipil Negara (insentif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum kota Medan. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang dimaksud dalam penelitian ini diduga belum sepenuhnya terimplementasi dengan maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian antara beban kerja, disiplin kerja, kualitas kerja, dan tanggung jawab ASN dengan pemberian TPP yang masih diberikan dalam jumlah yang sama atau merata sehingga berpotensi menciptakan kecemburuan antar aparatur.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dari observasi kepada lima pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin ditemukan bahwa beberapa pegawai belum bekerja secara optimal, walaupun tunjangan TPP sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Demikian juga terhadap kedisiplinan ditemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang. Beberapa fakta yang terjadi diatas menunjukkan adanya ketidak sesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Dari penjelasan penelitian terdahulu dan permasalahan yang terkait tunjangan TPP, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Tahun 2020”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin yang beralamat di Jalan Pembangunan No. 14 Rantau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *total sampling* yaitu sebanyak 53 responden. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian adalah kuesioner dalam sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan tunjangan TPP sebanyak 12 pertanyaan dan efektivitas kinerja ASN sebanyak 12 pertanyaan kepada para responden dan hasil yang didapatkan kemudian dianalisa menggunakan teknik analisis data dengan alat SPSS.

Penelitian ini untuk menguji pengaruh Variabel X (tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap Y (Efektivitas Kinerja ASN). Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Uji Validitas
Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut:
Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- b. Uji Reliabilitas
Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:
Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka data dikatakan valid
Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid
- c. Uji Normalitas
Dasar pengambilan keputusan:
Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- d. Koefisien Korelasi (R)
- e. Uji t
- f. Koefisien Determinasi (*R Square*)
- g. Regresi Linear Sederhana

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel X (Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai) Aparatur Sipil Negara

Tabel 1. Tanggapan Mengenai Tunjangan TPP ASN

NO	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X-P1	21	39,62	29	54,72	1	1,89	2	3,77	0	0	53	100
2	X-P2	30	56,60	20	37,74	2	3,77	1	1,89	0	0	53	100
3	X-P3	16	30,19	32	60,38	4	7,55	1	1,89	0	0	53	100
4	X-P4	20	37,74	28	52,83	3	5,66	2	3,77	0	0	53	100
5	X-P5	17	32,08	31	58,49	3	5,66	2	3,77	0	0	53	100
6	X-P6	13	24,53	34	64,15	4	7,55	2	3,77	0	0	53	100
7	X-P7	12	22,64	28	52,83	11	20,75	2	3,77	0	0	53	100
8	X-P8	8	15,09	32	60,38	12	22,64	1	1,89	0	0	53	100
9	X-P9	6	11,32	28	52,83	17	32,08	2	3,77	0	0	53	100
10	X-P10	1	1,89	21	39,62	18	33,96	12	22,64	1	1,887	53	100
11	X-P11	12	22,64	37	69,81	3	5,66	1	1,89	0	0	53	100
12	X-P12	16	30,19	26	49,06	5	9,43	6	11,32	0	0	53	100
Total Rata-rata		172	27,04	346	54,40	83	13,05	34	5,35	1	0,157	636	100

(Sumber : Data primer yang diolah)

Pada pernyataan kedua responden memilih jawaban terbanyak sangat setuju yakni 30 orang (56,60%), artinya bahwa responden sangat setuju atas “Pemberian TPP dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan ASN”.

Pernyataan kesepuluh, dengan nilai frekuensi sebanyak 21 orang (39,62%), responden menunjukkan respon terbanyak setuju bahwasannya “TPP yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan”. Pada pernyataan ini terdapat juga responden yang netral yaitu sebanyak 18 orang (33,96%) dan 12 orang (22,64%) menjawab tidak setuju. Ini artinya ada sebagian responden yang menyatakan bahwa pemberian tunjangan TPP masih perlu ditingkatkan besarnya(1), Tunjangan TPP yang diberikan berdasarkan jabatan tidak sesuai dengan yang diharapkan karena beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan tunjangan yang diterima sama dengan yang beban kerjanya sedikit(2). Membandingkan dengan Tunjangan TPP Kabupaten Lain Lebih Besar(3).

Dari tanggapan responden mengenai Tunjangan TPP secara keseluruhan dengan jumlah total frekuensi dan persentase pada pernyataan setuju, yakni sebanyak 346 poin (54,40%) yang ditunjukkan oleh tabel 2

diatas, dapat disimpulkan bahwasannya Tunjangan TPP ASN memiliki nilai positif terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin.

Gambaran persetujuan sesuai – tidak sesuai terhadap Tunjangan TPP ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin

Tabel 2. Tanggapan Persetujuan Terhadap Tunjangan TPP ASN

No	Persetujuan	Frekuensi	%
1	12-36	2	3,774
2	37-60	51	96,23
		53	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil ukur tanggapan persetujuan terhadap pemberian Tunjangan TPP diperoleh hasil bahwa pemberian Tunjangan TPP termasuk kedalam kategori “sesuai”. Hal ini dapat dilihat bahwa 51 responden (96,23%) skor jawabannya berkisar pada skala antara 37-60 poin. hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin memiliki tanggapan bahwa pemberian Tunjangan TPP sudah sesuai.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Efektivitas Kinerja PNS)

Tabel 3. Tanggapan Mengenai Efektivitas Kinerja PNS

NO	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-P1	14	26,42	39	73,58	0	0,00	0	0,00	0	0	53	100
2	Y-P2	13	24,53	38	71,70	2	3,77	0	0,00	0	0	53	100
3	Y-P3	29	54,72	24	45,28	0	0,00	0	0,00	0	0	53	100
4	Y-P4	11	20,75	36	67,92	6	11,32	0	0,00	0	0	53	100
5	Y-P5	29	54,72	23	43,40	1	1,89	0	0,00	0	0	53	100
6	Y-P6	6	11,32	15	28,30	13	24,53	18	33,96	1	1,887	53	100
7	Y-P7	10	18,87	31	58,49	11	20,75	1	1,89	0	0	53	100
8	Y-P8	10	18,87	33	62,26	9	16,98	1	1,89	0	0	53	100
9	Y-P9	9	16,98	41	77,36	3	5,66	0	0,00	0	0	53	100
10	Y-P10	11	20,75	42	79,25	0	0,00	0	0,00	0	0	53	100
11	Y-P11	23	43,40	30	56,60	0	0,00	0	0,00	0	0	53	100
12	Y-P12	10	18,87	38	71,70	5	9,43	0	0,00	0	0	53	100
Total Rata-rata		175	27,52	390	61,32	50	7,86	20	3,14	1	0,157	636	100

(Sumber : Data primer yang diolah)

Pernyataan ketiga, dengan frekuensi sebanyak 29 orang (54,72%) responden menunjukkan sangat setuju, artinya bahwasanya “Membina hubungan baik (berkoordinasi) dengan rekan kerja (horizontal) maupun dengan unsur pimpinan (vertikal) dalam usaha mencapai tujuan bersama” sudah sangat baik dilakukan demikian juga dengan pernyataan kelima bahwasannya “Saudara menyadari bahwa disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai” juga terlihat sudah sangat baik dilaksanakan.

Pernyataan keenam, dengan frekuensi sebanyak 18 orang (33,96%) jawaban responden menunjukkan respon tidak setuju bahwasannya “Semakin lama tugas yang dibebankan dikerjakan membuat anda bekerja seadanya”. Pernyataan ini termasuk dalam pernyataan negatif jadi wajar jika banyak responden yang menjawab dengan jawaban tidak setuju, kenyataannya semakin lama tugas yang diberikan maka membuat karyawan semakin menguasai dengan pekerjaan tersebut hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 13 orang (24,53%) untuk jawaban netral, 15 orang (28,30%) untuk jawaban setuju dan 6 orang (11,32%) untuk jawaban sangat setuju.

Pada persentase total dari seluruh jawaban kuesioner, bahwasanya responden lebih banyak memilih jawaban setuju pada setiap pernyataan yang disajikan, yakni sebanyak 390 poin (61,32%). Dengan jumlah total frekuensi dan persentase poin pada pernyataan setuju yang ditunjukkan oleh tabel 4, dapat disimpulkan bahwasannya Efektivitas Kinerja PNS memiliki nilai positif terhadap pemberian tunjangan TPP ASN pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin.

Gambaran persetujuan efektif – tidak efektif terhadap Efektivitas Kinerja PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin

Tabel 4. Tanggapan Persetujuan Terhadap Efektivitas Kinerja PNS

No	Persetujuan	Frekuensi	%
1	12-36	0	0
2	37-60	53	100
		53	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa persetujuan Efektivitas Kinerja PNS termasuk kedalam kategori efektif. Hal ini dapat dilihat dari total skor jawaban responden semuanya berada diantara 37-60 poin, atau dengan kata lain data sebesar 53 poin (100%) terletak pada daerah “efektif”. hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin memiliki tanggapan bahwa Efektivitas Kinerja PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sudah efektif.

Dan untuk mengetahui indikator mana yang paling berpengaruh dari variabel Efektivitas Kinerja PNS (kerjasama, memanfaatkan waktu, penggunaan sarana dan prasarana, dan adaptasi dengan lingkungan) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5. Pengaruh Indikator Efektivitas Kinerja PNS

No	Efektivitas Kinerja	3-7	8-12	13-15	Jlh
1	Kerjasama	0	25	28	53
2	Memanfaatkan Waktu	0	44	9	53
3	Penggunaan Sarana Dan Prasarana	0	40	13	53
4	Adaptasi Dengan Lingkungan	0	31	22	53

Sumber : Data primer yang diolah

Dari 4 (empat) indikator yang paling berpengaruh pada Efektivitas Kinerja PNS adalah efektivitas kerjasama karena memiliki pengaruh yang paling besar diantara ke-3 indikator lainnya sebab masuk dalam katagori tinggi dibandingkan dengan 3 (tiga) indikator lainnya yang berada pada katagori sedang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa efektivitas kerjasama PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapn dalam hal kerjasama tim sudah berjalan dengan sangat baik, yaitu adanya komunikasi dan koordinasi yang baik antara pegawai yang satu dengan lainnya.

Analisis Data

1. Uji validitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
Tunjangan TPP					
1	X-P1	0,732**	0,2706	0	Valid
2	X-P2	0,759**	0,2706	0	Valid
3	X-P3	0,598**	0,2706	0	Valid
4	X-P4	0,672**	0,2706	0	Valid
5	X-P5	0,770**	0,2706	0	Valid
6	X-P6	0,729**	0,2706	0	Valid
7	X-P7	0,673**	0,2706	0	Valid
8	X-P8	0,557**	0,2706	0	Valid
9	X-P9	0,335*	0,2706	0,014	Valid
10	X-P10	0,578**	0,2706	0	Valid
11	X-P11	0,594**	0,2706	0	Valid
12	X-P12	0,406**	0,2706	0,003	Valid
Efektivitas Kinerja					
1	Y-P1	0,597**	0,2706	0	Valid
2	Y-P2	0,457**	0,2706	0,001	Valid
3	Y-P3	0,398**	0,2706	0,003	Valid
4	Y-P4	0,576**	0,2706	0	Valid
5	Y-P5	0,425**	0,2706	0,002	Valid
6	Y-P6	0,402**	0,2706	0,003	Valid
7	Y-P7	0,621**	0,2706	0	Valid
8	Y-P8	0,571**	0,2706	0	Valid
9	Y-P9	0,666**	0,2706	0	Valid
10	Y-P10	0,684**	0,2706	0	Valid
11	Y-P11	0,489**	0,2706	0	Valid
12	Y-P12	0,471**	0,2706	0	Valid

Untuk mendapatkan nilai dari r_{tabel} , menggunakan rumus $df = n-2$, berdasarkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, maka patokan yang digunakan untuk menentukan r_{tabel} adalah nilai diangka 51, karena $df = 53-2 = 51$ dengan taraf signifikansi 5%. Maka sesuai dengan nilai r_{tabel} bernilai 0,2706, karena nilai r_{hitung} lebih besar > dari r_{tabel} . Ini artinya, variabel tunjangan TPP(X) dan Efektivitas Kinerja(Y) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Berarti butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner mempunyai korelasi yang tinggi, ditandai dengan **, Sangat berkorelasi $** < 0,01$ Berkorelasi $* < 0,05$.

Pada item pertanyaan Tunjangan TPP (X) semua item berkorelasi tinggi ditandai dengan ** sedang item X-P9 berkorelasi ditandai dengan *. Sedangkan pada item pertanyaan Efektivitas Kinerja (Y) semuanya berkorelasi tinggi ditandai dengan **. Semakin besar nilai r_{hitung} maka data dapat dinyatakan semakin valid.

Adapun output tabel *correlations* SPSS pada lampiran, skor item X dan Y yang nilainya ada angka negatif (-) untuk *pearson correlation* tidak dipermasalahkan karena untuk menguji kevalidan suatu data tinggi rendahnya validitas dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi skor item pertanyaan dengan skor total (Husien Umar,2015), jadi yang diambil sebagai dasar perhitungan adalah *pearson correlation* pada skor total bukan pada skor item.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

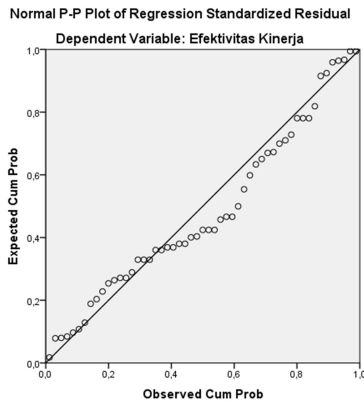
Reliability Statistics		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Tunjangan TPP	,844	12
Efektivitas Kinerja	,723	12

Sumber : Hasil Output SPSS

Hasil uji reliabilitas pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,844 untuk Tunjangan TPP dan 0.723 untuk Efektivitas Kinerja diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
 Sumber : Hasil Output SPSS

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi.

Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		TP-PNS	Efektivitas Kinerja
TP-PNS	Pearson Correlation	1	,409**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	53	53
Efektivitas Kinerja	Pearson Correlation	,409**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	53	53

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

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan Uji *Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana* bahwasanya Nilai signifikansi 0,002 lebih kecil < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Mengandung arti bahwa ada hubungan secara signifikan antara Tunjangan TPP terhadap Efektivitas Kinerja. Karena koefisien korelasi nilainya positif, maka berarti Tunjangan TPP berhubungan positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja.

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi (nilai *pearson correlation*) antara Tunjangan TPP dengan Efektivitas Kinerja adalah 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara variabel bebas yaitu Tunjangan TPP dengan variabel terikat yaitu Efektivitas Kinerja, karena berada di interval korelasi antara 0,40 – 0,599 berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji korelasi menurut Sugiyono (2017). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Tunjangan TPP maka semakin meningkatkan Efektivitas Kinerja.

5. Uji-t

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	36,253	4,179		8,675	,000
	TP-PNS	,275	,086	,409	3,200	,002

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* yang ditunjukkan oleh tabel 10 diperoleh nilai P_{value} (*signifikansi*) sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan TPP (X) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kinerja (Y).

Diketahui nilai dari t_{hitung} diperoleh sebesar 3.200 sedang nilai t_{tabel} diperoleh melalui rumus :

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : df=n-2)$$

$$= (0.05/2 : 53-1-1)$$

$$= (0,025 : 51)$$

$$= 2,00758$$

Berdasarkan rumus diatas, nilai t_{tabel} terletak pada nomor 51 pada distribusi nilai t_{tabel} pada lampiran. Dan berdasarkan nilai t_{hitung} , diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,200 > 2,00758$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan TPP (X) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kinerja (Y).

Pada analisis uji-t pada tabel diatas nilai t_{hitung} nya sebesar 3,200, sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,00758 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,002 < 0,05$, berdasarkan angka diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan TPP (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Nilai dari koefisien determinasi digunakan sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel Tunjangan TPP terhadap variabel Efektivitas Kinerja pegawai dengan syarat, hasil uji-t harus signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji *R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.151	3,29068

a. Predictors: (Constant), TP-PNS

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Hasil uji *R square* yang ditunjukkan pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *R Square* menunjukkan angka $0,167 = 16,7\%$. Angka tersebut mengandung arti bahwa Tunjangan TPP berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja sebesar $16,7\%$. Sedangkan sisanya yakni $(100\% - 16,7\% = 83,3\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

7. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua berdistribusi normal. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,253	4,179		8,675	,000
	TP-PNS	,275	,086	,409	3,200	,002

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan output yang ditunjukkan oleh tabel diatas, bahwasannya diketahui nilai constant(a) sebesar 36,253 sedang nilai Tunjangan TPP(b) sebagai koefisien regresi sebesar 0,275, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b x + \epsilon$$

$$Y = 36,253 + 0,275 x + \epsilon$$

Dengan keterangan :

$$Y = \text{Efektivitas Kinerja ASN}$$

a = Konstanta

b = Koefisien korelasi

x = tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP)

ϵ = Error term

Nilai dari hasil yang ditunjukkan oleh tabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 36,253 mengandung arti bahwa jika variabel Tunjangan TPP diabaikan atau bernilai nol, maka nilai variabel Efektivitas Kinerja sebesar 36,253 poin.
2. Koefisien regresi sebesar 0,275 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin nilai Tunjangan TPP, maka nilai Efektivitas Kinerja bertambah 0,275. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu Tunjangan TPP sebagai X sedangkan variabel terikatnya yaitu Efektivitas Kinerja sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, Tunjangan TPP berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja atau terdapat

pengaruh positif antara pemberian Tunjangan TPP terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin.

1. Pengaruh pemberian tunjangan TPP terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin.

Seperti diketahui Pemerintah Kabupaten Tapin melalui Peraturan Bupati Tapin Nomor 002 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tapin yang berlaku sejak Januari 2020 terlihat adanya perubahan dari cara perhitungan besaran Tunjangan TPP. Dimana pada Perda yang baru perhitungan besaran Tunjangan TPP mengacu pada kelas jabatan dan beban kerja tambahan.

Produktivitas kerja dan disiplin kerja menjadi tolak ukur dalam pemberian tunjangan TPP dengan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan. Hal ini mau tidak mau memaksa ASN untuk berusaha agar produktivitas dan disiplin kerja maksimal dalam setiap bulannya.

Berdasarkan hasil *pearson correlation* pada item X-P11 didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,594** dari standar 0,409** (r) pada tabel *Correlation* pada lampiran, r_{hitung} yang didapat lebih besar dari 0,594** > 0,409** artinya terdapat pengaruh kuat pemberian tunjangan TPP terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Tunjangan TPP maka semakin meningkat produktivitas kerja dan disiplin kerjanya.

2. Pengaruh efektivitas kinerja ASN terhadap pemberian tunjangan TPP pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin.

Dapat dilihat pada analisis uji-t didapat nilai t_{hitung} -nya sebesar 3,200, sementara itu nilai t_{tabel} *probabilitas* 0,05 (5%) sebesar 2,00758 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai *signifikansi* yaitu $0,002 < 0,05$, berdasarkan angka diatas, menurut kriteria P_{value} : Jika $P < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) atau H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan TPP (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja pegawai (Y). Hasil dari analisis ini menerima hipotesis dari $H_a: P \neq 0$ bahwa Tunjangan TPP berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja atau terdapat pengaruh positif antara pemberian Tunjangan TPP terhadap efektivitas kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara (insentif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil *Result For Inner Weight* yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,705 dengan nilai t sebesar 11,316 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1,9871). dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara (insentif) terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan dengan presentase sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini juga sejalan dengan teori tentang Tunjangan TPP / Insentif menurut Panggabean (2004), bahwasannya “Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja”. Insentif adalah alat yang digunakan sebagai suatu dorongan atau rangsangan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan kinerja pegawai sehingga pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik dan pemberian insentif sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan.

Adanya hubungan erat antara Tunjangan TPP dan Efektivitas Kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika Tunjangan TPP adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemberian Tunjangan TPP pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai dan lembaga yang telah menerima Tunjangan TPP harus memiliki kinerja yang terukur, dan sesuai dengan sasaran kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP ASN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t_{hitung} -nya sebesar 3,200, sementara itu nilai t_{tabel} *distribusi* 0,05 (5%) sebesar 2,00758 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai *signifikansi* yaitu $0,002 < 0,05$, berdasarkan angka diatas, menurut kriteria P_{value} : Jika $P < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) atau H_a diterima,
2. Efektivitas Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin dinilai sudah cukup signifikan. Hal ini dilihat dari jawaban para responden yang bernilai positif. Dengan pengaruh yang dihasilkan oleh Tunjangan TPP 16,7%. dalam meningkatkan Efektivitas Kinerja pegawai, sisanya 83,3%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Saran

1. Meskipun efektivitas kinerja (kerjasama, memanfaatkan waktu, penggunaan sarana dan prasarana, dan adaptasi dengan lingkungan) ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sudah cukup baik dengan pemberian tunjangan TPP yang sudah ditetapkan, tetap koordinasi antara atasan dan bawahan paling tidak dilaksanakan sebulan sekali. Hal ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah kebijakan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan tujuan dan juga dapat menerima masukan terhadap kekurangan atas suatu kebijakan guna meningkatkan profesionalisme pegawai yang pada akhirnya berdampak pada semakin meningkatnya efektivitas kinerja dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
2. Kepada peneliti di masa mendatang diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan tunjangan TPP ASN, dan Efektivitas kinerja pegawai.

REFERENSI

Sumber buku :

- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2009, *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husien Umar. 2005. *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama bekerjasama dengan JBRC Jakarta
- Kadarisman, Muhammad. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, Agung. 2007. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Lie, Elsy, Selviana. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Bank NTT*. Program Magister Ilmu Administrasi Universitas. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 5. No. 2. Hal. 1-23.
- Lumentah et, al 2015 dan Ogotan 2015 *Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa*, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 3, No. 031, Hal. 103-115
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Bandung: Gajah Mada University Press.
- Nur, Kholisa. 2013. *Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan*, Journal of Social and Industrial Psychology, Vol. 1. No. 1. Hal. 1-16.
- Onong Uchjana Effendy, 2017. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*, Bandung : Rosda cetakan ke 28
- Pamesti, R. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3. No. 2, hlm 1-10.
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sari, Ririn, Nur Indah, Hady Siti Hadijah. (2018). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPMANPER), Vol 1, No. 2. Hal. 1-13.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wirawan .2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Sumber Karya Ilmiah :

Darmayanti. 2018. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum kota Medan*

Sumber Dokumen :

- Peraturan Bupati Tapin No. 2 Tahun 2020 tentang *Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tapin*
- Undang Undang No. 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*