

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman

Sandro Datamora

Magister Administrasi Publik, Universitas Negeri Padang

Article Info	Abstract
Article history: Received 19 Agustus 2022 Published 9 November 2022	This research is associative quantitative, because a quantitative approach is used to explain phenomena. This research was conducted at the Regional Secretariat of Pasaman Regency. The sampling technique used in this study was total sampling. The total number of populations in this study was all employees in the Regional Secretariat of Pasaman Regency, totaling 117 people. The results showed that there was an effect of providing additional employee income on the work productivity of employees at the Regional Secretariat of Pasaman Regency, that the value of the significance of the additional employee income variable on work productivity was $0.000 < 0.05$. So that the better the provision of additional employee income, the more employee work productivity will increase.
Keywords: <i>Additional Employee Income, Work Productivity and Employees</i>	
Info Artikel	ABSTRAK
Article history: Received 19 Agustus 2022 Published 9 November 2022	Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, karena pendekatan kuantitatif dipakai untuk menjelaskan fenomena. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini ialah total sampling. Total populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, berjumlah 117 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, bahwa nilai signifikansi variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap produktivitas kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin bagus pemberian tambahan penghasilan pegawai maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.
	<p><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p> 
Corresponding Author: Sandro Datamora Magister Administrasi Publik, Universitas Negeri Padang sandrodatamora@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah dewasa ini dihadapkan pada berbagai persoalan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Sumber daya manusia diperlukan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan setiap lembaga pemerintah. Setiap lembaga yang didirikan memiliki tujuan tertentu dan tujuannya adalah untuk mencapai tujuan tersebut sambil memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia ialah salah satu sumber daya yang tersedia, dan ketersediaannya memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan. Upaya lembaga untuk memenuhi tujuannya dipengaruhi dalam berbagai cara oleh masing-masing potensi sumber daya manusia tersebut. Terlepas dari perkembangan teknologinya dan pengetahuan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman adalah lembaga yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tanggung jawab pemerintahannya sebagai penyelenggaraan pemerintahan, meliputi tugas-tugas administrasi, pengelolaan organisasi, dan pemberian pelayanan administrasi

kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten Pasaman. Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman sebagai sumber utama memegang peranan penting dalam menentukan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang merupakan komponen penting dalam melaksanakan kewajiban pemerintahan. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia mereka sendiri karena pertumbuhan lembaga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas individu yang bekerja di dalamnya.

Setiap pemimpin organisasi perlu memiliki seperangkat aturan dan peraturan berupa kebijakan untuk memastikan bahwa organisasi berhasil mencapai tujuannya dan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Penerapan kebijakan ini tentunya akan menghasilkan peningkatan produktivitas pegawai. Dengan demikian, tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa semua aspek menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja ialah suatu kemampuan untuk mendapatkan hasil maksimal dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang terbaik (jika memungkinkan). Kemudian James AF Stoner, (2006) menyebutkan dalam Iwan Setiawan Rofiq, (2020) bahwa produktivitas karyawan didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input, atau hasil dari suatu aktivitas output dan biaya dari semua input yang terkait dengan pencapaian hasil tersebut.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu instansi pemerintah khususnya untuk meningkatkan produktivitas pegawai maka perlu adanya insentif. Dengan demikian, agar pegawai mampu untuk bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai kepada pegawai negeri sipil untuk memotivasi pegawai bekerja dengan cepat dan benar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Tambahan penghasilan pegawai menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat untuk mempengaruhi produktivitas pegawai. Tunjangan ini merupakan pelaksanaan kompensasi ataupun penghargaan yang didasarkan atas kinerja dan prestasi kerja, dengan kata lain tunjangan kinerja adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk penghasilan tambahan untuk tujuan kinerja karyawan dan untuk tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Namun masih ada pegawai yang mendapatkan tambahan potongan dari penghasilan pegawai karena absensi pegawai kurang maksimal, tidak menghadiri apel pagi dan apel sore, keterlambatan cheklok serta tidak mengisi laporan kerja harian yang harus diselesaikan setiap pegawai setiap hari Tugas Pokok untuk hari kerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian asosiatif kuantitatif karena menggunakan metodologi kuantitatif untuk menjelaskan peristiwa melalui penggunaan data numerik. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Untuk teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sensus ataupun total sampling. Adapun jumlah populasi untuk penelitian pegawai yang terdapat di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman yang berjumlah 117 orang.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dijelaskan hasil penelitian dan sekaligus diberikan pembahasan yang komprehensif. Hasil dapat disajikan dalam bentuk gambar, grafik, tabel dan lain-lain yang membuat pembaca mudah memahami [2, 5]. Pembahasan dapat dilakukan dalam beberapa sub bab.

3.1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Kontribusi Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.107	.100	3.945

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan pada hasil olahan regresi linear dapat dipahami bahwa nilai signifikansi tambahan penghasilan pegawai 0,000. Oleh karena tu, dapat dipaham bahwa variabel

tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan tingkat kepercayaan mencapai 100%. Adapun untuk besaran pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap variabel produktivitas kerja pegawai dapat terlihat pada nilai *adjusted r square* sebesar 0,100, yang artinya tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh 10% terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang antara variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 2 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.104	1	215.104	13.822	.000 ^b
	Residual	1789.665	115	15.562		
	Total	2004.769	116			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan pada tabel hasil olahan regresi linear dapat dipahami untuk nilai signifikansi yaitu 0,000. Dengan demikian, tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penegasan yang dilakukan oleh Akbar et al., 2017 dan Ferawaty (2016), yaitu bahwa pengaruh insentif merupakan salah satu unsur yang berkontribusi terhadap variasi jumlah tenaga kerja yang diselesaikan. Insentif adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke upah dasar yang diberikan majikan kepada karyawan dengan harapan bahwa karyawan akan bekerja lebih keras dan hasil kerja mereka akan lebih maksimal.

Selain itu, temuan penelitian ini sesuai dengan teori (Mangkunegara, 2016) yang mengemukakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar produktivitas kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari organisasi pada kinerja karyawan dan kontribusinya kepada organisasi. Teori ini mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar produktivitas kerja yang tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Osvaldo W, (2017). Penelitian tersebut menemukan bahwa pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini didukung oleh temuan penelitian ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Osvaldo W, (2017). Penelitian tersebut menemukan bahwa pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini didukung oleh temuan penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Terdapat pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, bahwa ditemukan nilai signifikansi variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0.05$.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung serta berbagai pihak yang terlibat dalam kelancaran proses pengambilan data.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo Rahmayanti. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 140–146. Retrieved from <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/9436%0Ahttp://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/9436/2542>
- Dachlan. (2009). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hamriani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: University Press.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur.12, 1*(1), 36–41. Retrieved from <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/196>
- Ma'mur. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: rineka cipta
- Mogalana, B. D. (2020). Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 6(2), 63–72. <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i2.3058>
- Nirwana, P. B., & Haryani. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Indo Jaya Makmur Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(47), 53–64.
- Osvaldo W, K. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3008–3017.
- Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.
- Siagian Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada
- Zebua, Y., & Email. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tingkat Ketidakhadiran Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rsud Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. *Akuntansi Dan Manajemen PEMBNAS*, 5(1), 76–82.