

# **PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD**

**FRIDEL UMBEANG  
ARIE J.RORONG  
NOVVA N. PLANGITEN**

## **abstrak**

Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup pegawai dan keluarga melalui pemberian gaji, tunjangan, dan sejenisnya, maka pada gilirannya akan mendorong mereka untuk meningkatkan prestasi kerja. Atas dasar masalah Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi sederhana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. Adapun besarnya sumbangan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud sebesar 87,34 % dan sisanya 12,66 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci : Tambahan Penghasilan, Pegawai, Kinerja**

## **Abstract**

With the fulfillment of the needs of the employees and family life through salary, benefits, and the like, it will in turn encourage them to improve the performance of work. On the basis of the problem of this research aims to know the additional influence of employees ' income to performance at the Public Works Department and the Talaud Islands agency.

This type of research is quantitative research. Quantitative research can be interpreted as a research method based on positivism philosophy, used to research on certain populations or samples. The data analysis technique used in this study is a simple regression analysis technique

The results showed that there was an additional influence on employees ' income to the performance of employees at the Public Works Department and the Talaud Islands district. The amount of employee income contributions to the performance of employees at the Public Works Office and the Regional Spatial planning of Talaud Islands is 87.34% and the remaining 12.66% is influenced by other variables not examined in this study. The results of this study stated that there was a relationship between employee income supplement to employee performance so that it could affect employee performance.

**Keywords: additional income, employees, performance**

## **PENDAHULUAN**

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusianya, tak bisa dipungkiri bahwa Birokrasi pemerintah yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil tidak bisa tinggal diam, mereka harus bangkit, mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya untuk merespons tuntutan kemajuan jaman secara cepat, sehingga mengarah pada terciptanya sosok aparatur pemerintah yang profesional, beretika, berwibawa serta efektif dan

produktif dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin berkualitas. Berkenaan dengan Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Bab I Pasal 1 (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I pasal 1 (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara

yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab dengan kinerja yang baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Kinerja menurut Bernardin dan Russel (1993 : 379) dalam Faustino cardoso gomes (2010:162) adalah catatan outcome dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama satu periode tertentu. Sutrisno (2010.170), menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal.

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja

dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para 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 Malayu S.P Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Dengan diberikannya insentif atau tunjangan kepada pegawai negeri sipil diharapkan dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan “Tambahan Penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi”.

Kebijakan Tunjangan tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan oleh pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, khususnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang berupa tunjangan tambahan penghasilan dengan tujuan bahwa agar para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, disiplin dan bertanggung jawab atas kerjanya. Kebijakan ini tertuang dalam Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Talaud no 1 tahun 2016. Yaitu, yang dimaksud dengan tambahan penghasilan pegawai adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan pemerintah sebagai imbalan atas prestasi kerja dan bertujuan untuk memotivasi Aparatur Sipil Negara untuk bekerja lebih giat dan professional, memotivasi Aparatur Sipil Negara yang

bekerja melampaui beban kerja normal, memotivasi meningkatkan semangat Aparatur Sipil Negara dalam menunjang pencapaian kinerja daerah, dan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Namun timbul permasalahan dalam pembayaran tambahan penghasilan, yang sejatinya tujuan dengan diberikan Tambahan Penghasilan pegawai untuk memberikan motivasi bagi para pegawai ternyata tidak berdampak sesuai dengan yang diharapkan, pasalnya masih ditemukan berbagai masalah terutama masalah disiplin pegawai, dimana pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, masih diberikan tambahan penghasilan pegawai yang sama dengan loyal dan legalitas terhadap tugas, selain itu pimpinan merasa kesulitan dalam mengetahui pegawai-pegawai mana yang melaksanakan tupoksinya dengan baik, dan mana yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik pula, kemudian peran pemerintah juga sangat penting dalam pembayaran tambahan penghasilan yang dinilai sering terlambat dalam memberikan atau membayar Tambahan penghasilan untuk pegawai.

Dalam konteks inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Konsep Tambahan Penghasilan Pegawai**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para 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 Malayu S.P Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Sementara itu, Siagian (2010:268) juga menjelaskan bahwa “insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kinerja mempunyai arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (tentang peralatan), sedangkan menurut istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004 : 191). Kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Bernardin dan Russel (1993 : 379) dalam Faustino cardoso gomes (2010:162) adalah catatan outcome dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama satu periode tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat

kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2016:14).

Metode yang digunakan adalah metode korelasional. Metode korelasional ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Talaud.

### Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi menurut Babbie (Dalam Sukardi, 2016 : 53). tidak lain adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepulauan Talaud yang terdaftar sejak pada tahun 2017 yang berjumlah 48 orang pegawai.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016: 118). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Untuk menentukan ukuran sampel terutama mengenai penelitian yang berhubungan dengan ukuran rata-rata dapat menggunakan formula yakni sebagai berikut. (Kakansing, 2011: 94)

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

$d^2$  = Presisi yang ditetapkan

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{48}{48(0,05)^2+1} = \frac{48}{48(0,0025)+1} = \frac{48}{0,12+1} = \frac{48}{1,12} = 43$$

#### 3. Waktu dan tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepulauan Talaud. Waktu penelitian akan disesuaikan dengan kesediaan peneliti.

### Variabel Penelitian dan Definisi

#### Operasional

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua perangkat variabel, yaitu : 1. Variabel Bebas (X) : Tambahan Penghasilan Pegawai 2. Variabel terikat (Y) : Kinerja Pegawai. Kedua variabel tersebut, secara konseptual dapat digambarkan dalam bentuk bagan berikut:



Skema 3.1 Hubungan antara variabel X dan variabel Y (Sugiyono, 2008: 8)

Keterangan:

X adalah Tambahan Penghasilan Pegawai  
Y adalah Kinerja Pegawai

##### 2. Definisi Operasional

a. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) didefinisikan menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Hasibuan Malayu S. P (2013:35), pertimbangan dasar mengukur intensif antara lain: Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, Evaluasi Jabatan.

Perbup No. 1 tahun 2016 yang dimaksud dengan Tambahan Penghasilan Pegawai adalah: Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah daerah sebagai imbalan atas prestasi kerja dan bertujuan untuk memotivasi Aparatur Sipil Negara untuk bekerja lebih giat dan professional, memotivasi Aparatur

Sipil Negara yang bekerja melampaui beban kerja normal, memotivasi meningkatkan semangat Aparatur Sipil Negara dalam menunjang pencapaian kinerja daerah, dan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu :

- 1) Kinerja
- 2) Lama kerja
- 3) Senioritas
- 4) Kebutuhan
- 5) Keadilan/kelayakan
- 6) Evaluasi jabatan

a. Variabel terikat atau dependen variabel (Y)

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan hasil kerja atau outcome yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. (Bernardin & Russell, 1993,135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003,142). Kinerja pegawai meliputi indikator:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Kreativitas
- 5) Kerjasama
- 6) Inisiatif
- 7) Tanggung jawab.

### Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. (Sugiyono, 2016 : 148). Secara fungsional kegunaan Instrument penelitian adalah untuk memperoleh data yang diperlukan ketika peneliti sudah menginjak pada langkah pengumpulan informasi dilapangan. (Sukardi, 2016 : 75). Jadi instrumen penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat bagi penelitian. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah observasi, angket dan studi dokumenter.

Berikut adalah jabaran instrument dari masing-masing variable yang diteliti:

- a) Angket untuk mengukur Tambahan Penghasilan

Table Kisi-kisi Instrumen Variabel Tambahan Penghasilan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir soal
Tambahan Penghasilan Pegawai (TTP) (X)	1. kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penetapan TPP sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab</li> <li>• TPP yang diberikan sesuai dengan kualitas pelayanan yang dilakukan</li> <li>• TPP yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dilakukan</li> </ul>	1,2,3,
	2. lama kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TPP diberikan sesuai dengan beban kerja dan jam kerja</li> <li>• TTP diberikan diukur sesuai jam kerja</li> <li>• Pegawai mendapat TPP karena dinilai telah menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab</li> </ul>	4,5,6

	3. Senioritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TPP diberikan diukur dengan system senioritas</li> <li>• Ada perbedaan pemberian TPP antara pegawai senior dan junior</li> </ul>	7,8
	4. kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TPP yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok</li> <li>• Pendapatan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja</li> <li>• Tunjangan yang diberikan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai</li> <li>• Besarnya tunjangan akan meningkatkan kinerja pegawai</li> </ul>	9,10,11,12
	5. Keadilan dan kelayakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pemberian TPP sebanding dengan tugas dan tanggung jawab</li> <li>• pemberian TPP sudah sesuai dengan pekerjaan</li> </ul>	13,14
	6. Evaluasi jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• besaran TPP yang diberikan sesuai jabatan eselon dan golongan</li> <li>• pemberian TPP sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab</li> <li>• pemberian TPP memotivasi dalam peningkatan jabatan</li> </ul>	15,16,17

b) Angket untuk mengukur Kinerja

Tabel Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir soal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketercapaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan</li> <li>• Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Kerapihan dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>	1,2,3,
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan waktu bekerja secara efektif</li> <li>• Penggunaan waktu bekerja secara efisien</li> <li>• Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	4,5,6,
	3. Pengetahuan tentang pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengikuti pembinaan pengembangan kerja</li> <li>• Memanfaatkan secara maksimal kemampuan untuk bekerja</li> <li>• Bekerja tanpa banyak bertanya</li> </ul>	7,8,9

	4. Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menciptakan suatu ide/gagasan baru</li> <li>• Kemampuan membuat terobosan dalam mengupayakan suatu hal</li> </ul>	10,11
	5. Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain</li> <li>• Kepercayaan terhadap orang lain dalam bekerja</li> <li>• Penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaa</li> </ul>	12,13,14
	6. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja dengan kesadaran diri sendiri tanpa menunggu perintah</li> <li>• Bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan</li> </ul>	15,16
	7. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan tugas dengan baik walaupun tidak ada atasan</li> </ul>	17

Penskoran untuk setiap butir berdasarkan pilihan dan sifat butir sebagai berikut.

Tabel Penskoran Butir Angket menggunakan skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiyono, 2016 : 308). Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Observasi, Angket Studi Dokumenter

### Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Riduwan, 2012;12)

#### 1. Uji Validitas instrument

Arikunto dalam Riduwan (2012 : 97) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Sugiyono dalam Riduwan (2012 : 97) mengatakan bahwa

jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Rumus Validitas:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Riduwan, (2012:98)

Dimana :

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah Responden

selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus

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

(Riduwan, 2012 : 98)

Dimana :

t = nilai  $t_{hitung}$

r = koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

n = jumlah responden

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid

## 2. Uji Reliabilitas instrument

Instrument yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (sugiyono, 2012 : 173). Menurut Arikunto (2009 : 86) Adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji Reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Realibitas Yang dicari

K = Jumlah Item

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varian Skor Tiap Item

$\sigma_t^2$  = Varian Total

Jika  $r_{11} > r_{tabel}$  berarti reliabel

Jika  $r_{11} < r_{tabel}$  berarti tidak reliable

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas sebagai uji persyaratan pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak.

$F(Z_i) - S(Z_i)$  (Sugiyono, 2010)

Menghitung  $F(Z_i) - S(Z_i)$  dan diambil nilai  $F(Z_i) - S(Z_i)$  yang terbesar disebut Lhitung, lalu dibandingkan dengan harga kritis  $L_{tabel}$  Liliefors pada  $\alpha$  0,05. Jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  maka data berdistribusi tidak normal, dan jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka data berdistribusi normal.

## Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap

variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. ( Sugiyono, 2007 : 142).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Teknik analisis regresi sederhana (sugiyono, 2012 : 262) adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Koefisien regresi  $\alpha$  dan  $b$  dapat dicari dengan rumus :

$$\alpha = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$\hat{Y}$  = Variabel prediksi

$X$  = Variabel independen

$n$  = Jumlah responden

- Dengan titik korelasi (prosen product moment correlation). (Sugiyono, 2012:255).

- Adapun rumusan yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden

$\sum x$  = jumlah skor X

$\sum y$  = jumlah skor Y

$\sum x^2$  = jumlah skor X yang dikuadratkan

$\sum y^2$  = jumlah skor Y

yang dikuadratkan

$\sum xy$  = jumlah hasil kali X dan Y

Tujuan dari kedua analisis ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel X dan variabel Y. untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi digunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono 2012 : 259})$$

keterangan :

$t$  = signifikan koefisien korelasi

$r$  = koefisien korelasi



$r^2$  = derajat penentu

n = jumlah sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Prasyarat Analisis

#### a. Teknik Uji Validitas instrument

Dari hasil uji validitas, dapat diketahui nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item. Nilai korelasi ini kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid

No Item pernyataan	Koefisien korelasi	Nilai <i>thitung</i>	Nilai <i>ttabel</i>	Keputusan
1	0,113965	0,739337396	1,68288	Tidak Valid
2	0,623373	6,528454979	1,68288	Valid
3	0,205985	1,377393068	1,68288	Tidak Valid
4	0,714615	9,351190447	1,68288	Valid
5	0,8355	17,71813254	1,68288	Valid
6	0,449927	3,612167369	1,68288	Valid
7	0,652107	7,264865626	1,68288	Valid
8	0,679259	8,075228718	1,68288	Valid
9	0,745938	10,76775965	1,68288	Valid
10	0,670364	7,79573564	1,68288	Valid
11	0,745585	10,74994332	1,68288	Valid
12	0,450548	3,619685343	1,68288	Valid
13	0,744551	10,6979164	1,68288	Valid
14	0,433731	3,42075825	1,68288	Valid
15	0,336866	2,433103716	1,68288	Valid
16	0,582129	5,638027279	1,68288	Valid
17	0,520965	4,57839969	1,68288	Valid

yang dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji satu sisi dan dk  $(43 - 2) = 41$ , maka di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,682.

Uji Validitas Instrumen dengan rumus Korelasi Pearson Product Moment, dengan perhitungan menggunakan Microsoft Excel 2010 dan kalkulator (perhitungannya Lampiran. 2), maka di dapatkan hasil sebagai berikut.

Dapat dilihat dari hasil uji Validitas Instrumen diatas, diperoleh kesimpulan bahwa dari 17 item pernyataan, dinyatakan valid sebanyak 15 item pernyataan yaitu no. 2,4 ,5 ,6 ,7 , 8 ,11 ,12 ,13 ,14 ,15 sedangkan yang dinyatakan tidak valid adalah item pernyataan no 1 dan 3.

No Item pernyataan	Koefisien korelasi	Nilai <i>thitung</i>	Nilai <i>ttabel</i>	Keputusan
1	0,049953768	0,320660351	1,68288	tidak valid
2	0,383753783	2,881585503	1,68288	valid
3	0,435847797	3,445260692	1,68288	valid
4	0,546287149	4,98587843	1,68288	valid
5	0,259401527	1,780809357	1,68288	valid
6	0,460502212	3,742241077	1,68288	valid
7	0,482168523	4,022580568	1,68288	valid
8	0,33916203	2,453980109	1,68288	valid
9	0,525612036	4,650283839	1,68288	valid
10	0,428123593	3,356549964	1,68288	valid

11	0,413185488	3,190340038	1,68288	valid
12	0,454245743	3,664779599	1,68288	valid
13	0,39273327	2,973323633	1,68288	valid
14	0,050103086	0,321623663	1,68288	tidak valid
15	0,436493917	3,452770596	1,68288	valid
16	0,308233128	2,180852734	1,68288	valid
17	0,389898807	2,944142173	1,68288	valid
18	0,481881093	4,01873175	1,68288	valid
19	0,33916203	2,453980109	1,68288	valid
20	0,067129745	0,431785897	1,68288	tidak valid

Dapat dilihat dari hasil uji Validitas Instrumen diatas, diperoleh kesimpulan bahwa dari 20 item pernyataan, dinyatakan valid sebanyak 16 item pernyataan yaitu no. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19 sedangkan yang dinyatakan tidak valid sebanyak 3 item pernyataan yaitu no.1, 14, 20 yang akan dihilangkan.

b. Uji Reabilitas

Setelah uji Validitas Instrument, dan peneliti membuang Item pernyataan yang tidak valid, maka dicari koefisien Reliabilitas instrument dengan dihitung (perhitungan terlampir) menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Tambahan Penghasilan Pegawai (X)

Nilai Alph a	Item Pertanya an
0,883	15

Mencari  $r_{tabel}$  dengan diketahui signifikan untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 43 - 2 = 41$ , maka,  $r_{tabel} = 0,3008$  Ternyata  $r_{11} = 0,883 > r_{tabel} = 0,3008$  (nilai Tabel R product moment),  
 Jika  $r_{11} > r_{tabel}$  berarti reliabel  
 Jika  $r_{11} < r_{tabel}$  berarti tidak reliabel

Maka data Tambahan Penghasilan tersebut adalah reliabel.  
 Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Kinerja ((Y))

Mencari  $r_{tabel}$  dengan diketahui signifikan untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 43 - 2 = 41$ , maka,  $r_{tabel} = 0,3008$ , Ternyata  $r_{11} = 0,690 > r_{tabel} = 0,3008$  (nilai Tabel R product moment),

Jika  $r_{11} > r_{tabel}$  berarti reliabel  
 Jika  $r_{11} < r_{tabel}$  berarti tidak reliabel

Maka data Kinerja tersebut adalah reliabel.

c. Uji Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas data yang digunakan yaitu dengan menggunakan uji Liliefors untuk mengetahui apakah sampel berdistribusi normal atau tidak. Data yang digunakan dalam uji normalitas yaitu nilai untuk data variabel Konsep Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dan data variabel Kinerja (Y). Rekapitulasi pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Ringkasan Uji Normalitas data

Variabel	Uji Liliefors Nilai $L_{hitung}$	Nilai $L_{tabel}$	Kesimpulan
X(Tambahan Penghasilan)	0,1081	0,1339	Terima $H_0$
Y(Kinerja)	0,1223	0,1339	Terima $H_0$

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji dengan menggunakan uji normalitas liliefors dengan taraf 0,05 untuk data Tambahan penghasilan pegawai diperoleh  $L_{hitung} = 0,0985 < L_{tabel} = 0,1339$  maka terima  $H_0$  yang artinya nilai data variabel Tambahan penghasilan pegawai

Untuk menganalisis data hasil penelitian yang telah diperoleh terlebih dahulu disusun tabel kerja sebagai berikut:

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	39	59	1521	3481	2301
2	39	60	1521	3600	2340
3	39	60	1521	3600	2340
4	46	60	2116	3600	2760
5	48	60	2304	3600	2880
6	51	60	2601	3600	3060
7	51	60	2601	3600	3060
8	52	60	2704	3600	3120
9	52	61	2704	3721	3172
10	52	62	2704	3844	3224
11	53	62	2809	3844	3286
12	53	62	2809	3844	3286
13	53	62	2809	3844	3286
14	53	62	2809	3844	3286
15	53	62	2809	3844	3286
16	54	62	2916	3844	3348
17	54	62	2916	3844	3348
18	55	63	3025	3969	3465
19	56	63	3136	3969	3528
20	56	63	3136	3969	3528
21	56	64	3136	4096	3584
22	56	64	3136	4096	3584
23	56	64	3136	4096	3584
24	57	64	3249	4096	3648

berdistribusi normal. Demikian pula uji normalitas pada nilai data variabel Kinerja diperoleh  $L_{hitung} = 0,0772 < L_{tabel} 0,1339$  sehingga terima  $H_0$  dan data berdistribusi normal.

## 2. Uji Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka hipotesis penelitian terlebih dahulu dinyatakan dalam hipotesis statistik sebagai berikut.

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

25	57	65	3249	4225	3705
26	57	65	3249	4225	3705
27	57	65	3249	4225	3705
28	58	65	3364	4225	3770
29	58	65	3364	4225	3770
30	58	65	3364	4225	3770
31	60	65	3600	4225	3900
32	60	66	3600	4356	3960
33	63	66	3969	4356	4158
34	63	66	3969	4356	4158
35	64	67	4096	4489	4288
36	64	67	4096	4489	4288
37	64	67	4096	4489	4288
38	64	68	4096	4624	4352
39	64	68	4096	4624	4352
40	67	68	4489	4624	4556
41	69	68	4761	4624	4692
42	70	69	4900	4761	4830
43	70	69	4900	4761	4830
N=43	$\sum X$ =2421	$\sum Y$ =2745	$\sum X^2$ =138635	$\sum Y^2$ =175573	$\sum XY$ =15538

Berdasarkan perhitungan tabel diatas, maka nilai-nilai yang diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 N &= 43 \\
 \sum X^2 &= 138635 \\
 \sum X &= 2421 \\
 \sum Y^2 &= 175573 \\
 \sum Y &= 2745 \\
 \sum XY &= 15538
 \end{aligned}$$

Untuk melihat apakah ada pengaruh Tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud, dapat dilihat dengan menggunakan Teknik analisis regresi sederhana yang menyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

a. Uji Regresi

Bentuk teknik analisis regresi sederhana adalah  $\hat{Y} = \alpha + bX$ . Dalam menghitung regresi sederhana, maka perlu terlebih dahulu mencari nilai bilangan konstanta a dan bilangan konstanta b.

Dapat di cari dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 \alpha &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\
 \alpha &= \frac{(2745)(138635) - (2421)(15538)}{43(138635) - (2421)^2} \\
 \alpha &= \frac{380553075 - 376177401}{5961305 - 5861241} \\
 \alpha &= \frac{4375674}{100064} = 43,72 \\
 b &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\
 b &= \frac{43(155381) - (2421)(2745)}{43(138635) - (2421)^2} \\
 b &= \frac{6681383 - 6645645}{5961305 - 5861241} \\
 b &= \frac{35738}{100064} \\
 b &= 0,35
 \end{aligned}$$

Dengan demikian persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = \alpha + bX$  adalah sebagai berikut,  $\hat{Y} = 43,72 + 0,35X$ . Dari persamaan regresi sederhana tersebut nilai b sebesar 0,35 artinya jika Tambahan Penghasilan Pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat rata-rata sebesar 0,35.

1) Teknik titik korelasi (Product Moment Corelation)

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{43(155381) - (2421)(2745)}{\sqrt{\{43(138635) - (2421)^2\}\{43(175573) - (2745)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{35738}{\sqrt{\{100064\}\{14614\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{35738}{38240,49288}$$

$$r_{xy} = 0,93$$

Berdasarkan perhitungan uji korelasi diatas diperoleh rxy sebesar 0,93 dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan sebesar 0,93.

2) Analisis koefisien determinasi  $R^2$

Mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variabel X dengan variabel Y, dengan menggunakan rumus :

$$KP = r^2 \times 100$$

$$= (0,93)^2 \times 100 = (0,8734) 100 = 87,34\%$$

Dengan demikian besarnya pengaruh ditentukan oleh koefisien determinasi, artinya variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y sebesar 87,34 % dan sisanya 12,66 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji t

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi digunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

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

$$t = \frac{0,93 \sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,8649}}$$

$$t = \frac{0,93 \sqrt{41}}{\sqrt{0,1351}}$$

$$t = \frac{5,954905541}{0,367559519} = 16,201$$

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Ho diterima dan Ha ditolak dalam arti tidak terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.

Berdasarkan perhitungan diatas, pengujian hipotesis dengan dicari pada signifikansi 0,05 dan dk  $(43 - 2) = 41$ , maka di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,682. Kesimpulan dari hasil tersebut dapat diartikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $16,201 > 1,682$  maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesi diterima, dengan kata lain terima Ha dan tolak Ho. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dan setelah diadakan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana  $\hat{Y} = 43,72 + 0,35X$ . dalam hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai, jika Tambahan Penghasilan Pegawai bertambah 43,72 maka terjadi peningkatan Kinerja 0,35.

Berdasarkan analisis korelasi untuk mengetahui besarnya hubungan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X), diperoleh nilai  $r = 0,93$  hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $r^2=0,8649$ ) dalam hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 86,49 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t berdasarkan pada derajat ke percayaan 0,05 nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau

16,201 > 1,682. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y diterima. Jadi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. Adapun besarnya sumbangan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud sebesar 87,34 % dan sisanya 12,66 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

### **Saran**

Dari penelitian yang telah dilakukan pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai tergolong tinggi terhadap kinerja Pegawai maka dari itu agar dapat terus dipertahankan sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Pegawai sebaiknya juga melaksanakan pekerjaan secara professional sehingga dapat terlaksananya tugas dan fungsi dalam bidangnya masing-masing dengan sesuainya Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten Kepulauan Talaud.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset. idiasarana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*: Jakarta. Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia WGomes,
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian bisnis. Cetakan kesepuluh*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk penelitian. Cetakan keenam belas*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendidikan; pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan. Cetakan kedua puluh tiga*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sukardi. Dewa Ketut. 1987. *Bimbingan dan Penyuluhan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukardi. 2016. *Metodologi penelitian pendidikan*. Cetakan kelima belas. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Yeremias T. Keban. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sumber lain:  
Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Talaud Nomor 1 Tahun 2016.  
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara  
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006