

**PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN TUNJANGAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DALAM MENINGKATKAN
KINERJA APARATUR
(Suatu Studi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado)**

Oleh:

Rizky Abriando

ABSTRACT

Policy of TPP to Regional civil servants Manado City is expected to increase the performance of the apparatus. But implementation is still found weaknesses. Destination this study was to determine the effect of the policy of TPP in improving the performance of officials in the Department of Communication and Information Manado ..

The method used in this study is a quantitative method. Sources of data / research respondents was 35 employees Office of Communications and Informatics of Manado (no sampling). Collecting data using questionnaires and assisted with interviewing techniques. The analysis technique used is regression analysis and product moment correlation. Results of data analysis showed: (1) the regression coefficient of the variable policy of TPP to the increased performance of the apparatus is a significant positive and (2) the correlation coefficient and the coefficient of determination TPP policy variables to the increase apparatus performance is high and significant.

Based on the results of these studies concluded that the policy of TPP effect and has a high power and a significant determinant of the increased performance of the apparatus. Departing from the results of the study suggested that the policy of the city of Manado Regional civil servants TPP to be continued in order to maintain and improve the performance of officials / employees.

Keywords: policy, performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam literatur kebijakan publik dapat dijumpai beberapa pengertian kebijakan (*policy*). Lasswell dan Kaplan (*dalam* Islamy, 1996) memberi arti kebijakan adalah suatu program pencapaian

tujuan, nilai-nilai dan praktek-praktek yang terarah. Fiedrick (*dalam* Abdulwahab, 2009) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan

menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Anderson (*dalam* Agustiono, 2006) mendefinisikan kebijakan adalah langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang actor atau sejumlah actor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang dihadapi.

Menurut Suharto (2008), kebijakan merupakan sebuah instrumen pemerintahan, bukan saja dalam arti *government* yang hanya menyangkut aparatur negara, melainkan pula *governance* yang menyentuh pengelolaan sumberdaya publik. Kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumberdaya alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga negara.

Hogwood dan Gunn (*dalam* Suharto, 2008) menyatakan bahwa kebijakan publik sedikitnya mencakup hal-hal sebagai berikut :

- 1) Bidang kegiatan sebagai ekspresi dari tujuan umum atau pernyataan-pernyataan yang ingin dicapai;
- 2) Proposal tertentu yang mencerminkan keputusan-keputusan pemerintah yang telah dipilih;

- 3) Kewenangan formal seperti undang-undang atau peraturan pemerintah;
- 4) Program, yakni seperangkat kegiatan yang mencakup rencana penggunaan sumberdaya lembaga dan strategi pencapaian tujuan;
- 5) Keluaran, yaitu apa yang nyata telah disediakan oleh pemerintah, sebagai produk dari kegiatan tertentu;
- 6) Teori yang menjelaskan bahwa jika melakukan X, maka akan diikuti oleh Y;
- 7) Proses yang berlangsung dalam periode waktu tertentu yang relatif panjang.

Menurut Abdulwahab (2009) bahwa hekekat kebijakan publik sebagai jenis tindakan yang mengarah pada tujuan dapat diperinci lebih lanjut dalam beberapa kategori yaitu :

- 1) Tuntutan kebijakan (*policy demands*), ialah tuntutan atau desakan yang ditujukan kepada pejabat-pejabat pemerintah yang dilakukan oleh actor-aktor lain, dalam sistem politik untuk melakukan tindakan tertentu atau sebaliknya untuk tidak berbuat sesuatu terhadap masalah tertentu;
- 2) Keputusan kebijakan (*policy decision*), ialah keputusan-keputusan yang dibuat oleh para pejabat pemerintah yang dimaksudkan untuk memberikan keabsahan, kewenangan atau memberikan

arah terhadap pelaksanaan kebijakan publik;

- 3) Pernyataan kebijakan (*policy statement*), ialah pernyataan resmi atau artikulasi (pejelasan) mengenai kebijakan publik tertentu;
- 4) Keluaran kebijakan (*policy outputs*), ialah hal-hal yang senyatanya dilakukan guna merealisasikan apa yang telah digariskan dalam keputusan-keputusan dan pernyataan-pernyataan kebijakan;
- 5) Hasil akhir kebijakan (*policy outcomes*), adalah akibat-akibat atau dampak yang benar-benar dirasakan oleh masyarakat, baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan sebagai konsekuensi dari adanya tindakan atau tidak adanya tindakan pemerintah dalam bidang-bidang atau masalah-masalah tertentu yang ada dalam masyarakat.

Kebijakan publik merupakan suatu proses yang terdiri dari beberapa kegiatan atau tahapan. Dunn (2001) menyebutkan tahapan dari proses kebijakan publik terdiri dari lima langkah sebagai berikut :

- 1) Penyusunan agenda; yaitu para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik;
- 2) Formulasi kebijakan; yaitu para pejabat merumuskan alternatif kebijakan untuk mengatasi masalah;
- 3) Adopsi kebijakan; yaitu alternatif kebijakan yang

diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, consensus diantara pimpinan lembaga, atau keputusan peradilan;

- 4) Implementasi kebijakan, yaitu kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumberdaya finansial dan sumberdaya manusia;
- 5) Penilaian kebijakan; yaitu unit-unit pemeriksaan dan akuntansi dalam pemerintahan menentukan apakah badan-badan eksekutif, legislative, dan peradilan memenuhi persyaratan undang-undang dalam pembuatan kebijakan dan pencapaian tujuan.

Ripley (*dalam* Kusumanegara, 2010) mengemukakan serangkaian enam aktivitas fungsional dari proses kebijakan publik yaitu :

- 1) *Agenda setting*, yaitu merupakan tahap dimana diputuskan masalah yang menjadi perhatian pemerintah untuk dibuat menjadi kebijakan. Aktivitas fungsional dalam *agenda setting* ialah *perception of problem, definition problem, mobilization of support for including problem on agenda*;
- 2) *Formulation and legitimation of goals and programs* (formulasi dan legitimasi tujuan dan program), yang terdiri dari empat rancangan aktivitas fungsional yaitu : *information collection, analysis, and dissemination; alternative*

development; advocacy and coalition building; comromise, negotiation, decision;

- 3) *Program implementation* (implementasi program), yang meliputi aktivitas-aktivitas : *resources aquisition; interpretation; planning; organizing; providing benefits, service, coercion;*
- 4) *Evaluation of implementation* (evaluasi implementasi), yaitu evaluasi terhadap kinerja (*performance*) dan dampak (*impacts*) kebijakan;
- 5) *Decision about the future of the policy and programs* (keputusan mengenai masa depan program dan kebijakan).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan : (1) kebijakan publik mengandung makna sebagai serangkaian tindakan atau keputusan yang diambil pemerintah untuk memecahkan suatu masalah publik; (2) kebijakan publik merupakan suatu siklus yang terdiri dari beberapa langkah/tahapan, dan umumnya terdiri dari empat tahap utama yaitu : penyusunan agenda (*agenda setting*), formulasi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian atau evaluasi kebijakan.

II. PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

1. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Dinas

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, pasal 7 menyebutkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah.
- b. Dinas daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.
- c. Dinas daerah dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :
 - 1) perumusan kebijakan teknis sesuai dengan ruang lingkup tugasnya;
 - 2) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - 3) pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - 4) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Dinas daerah dipimpin oleh kepala dinas.
- e. Kepala dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah.
- f. Pada dinas daerah dapat dibentuk unit pelaksana teknis dinas untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan

teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa daerah kabupaten/kota.

Sebagai pelaksanaan dari amanat PP Nomor 41 Tahun 2007 pasal 7 tersebut, maka dalam Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Manado menetapkan kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado, yang kemudian dijabarkan dalam Peraturan Walikota Manado Nomor 04 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado, yaitu sebagai berikut :

1. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.
2. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado menyelenggarakan fungsi :
 - a. Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika;
 - b. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas serta pelayanan administrasi;
 - c. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan terapan serta pendidikan dan pelatihan tertentu dalam rangka

mendukung kebijakan di bidang urusan komunikasi dan informatika dan Otonomi Daerah;

- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Susunan Organisasi dan Uraian Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Manado (pasal 9) ditetapkan susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Manado, ialah sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat Dinas, yang membawahkan :
 - a. Subbagian Program, Keuangan dan Pelaporan;
 - b. Subbagian Kepegawaian;
 - c. Subbagian Umum dan Perlengkapan.
- 3) Bidang Pengembangan Sarana Komunikasi, membawahkan :
 - a. Seksi Desiminasi Informasi;
 - b. Seksi Pemberdayaan Kelompok Informasi Masyarakat (KIM);
 - c. Seksi Pelayanan Pers, Media Center dan Dokumentasi.
- 4) Bidang Pengembangan Sistem Informasi dan Telematika, membawahkan :
 - a. Seksi Pengolahan Data Informatika;
 - b. Seksi Pengkajian Sistem Teknologi Informatika;

- c. Seksi Pengembangan Sistem Jaringan Teknologi Informatika.
 - 5) Bidang Pengawasan dan Pelayanan Jasa Komunikasi, membawahkan :
 - a. Seksi Perizinan dan Pelayanan Retribusi Jasa Komunikasi;
 - b. Seksi Pembinaan dan Pengawasan;
 - 6) Unit Pelaksana Teknis Dinas;
 - 7) Kelompok Jabatan Fungsional.
- Uraian tugas dari masing-masing satuan organisasi tersebut ditetapkan dalam Peraturan Walikota Manado Nomor 04 Tahun 2008, yaitu sebagai berikut :
1. Kepala Dinas, mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas Kependudukan menyelenggarakan fungsi :
 - a. Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika;
 - b. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas serta pelayanan administrasi;
 - c. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan terapan serta pendidikan dan pelatihan tertentu dalam rangka mendukung kebijakan di bidang urusan Komunikasi dan Informatika dan Otonomi Daerah;
 - d. Pelaksanaan pengawasan melekat dan pengawasan fungsional;
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 2. Sekretaris Dinas, mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas serta membina dan memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretaris Dinas menyelenggarakan fungsi :
 - a. Pembinaan serta pelaksanaan tugas dan administrasi dinas;
 - b. Pengkoordinasian dan pengaturan tugas unit organisasi di lingkungan dinas;
 - c. Pengaturan pengorganisasian kerjasama;
 - d. Pengkoordinasian perumusan kebijakan strategis di lingkungan dinas;
 - e. Pelaksanaan urusan tata usaha dinas;
 - f. Pelaksanaan tugas dan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas.
 3. Bidang Pengembangan Sarana Komunikasi, mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas penelitian dan pengembangan sarana komunikasi. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengembangan Sarana Komunikasi menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyiapan, penyusunan, pengkoordinasian dan

pelaksanaan kebijakan dan petunjuk teknis penelitian dan pengkajian pengembangan sarana komunikasi;

- b. Penyiapan, pengumpulan, penyusunan, pengolahan dan penyajian data dan informasi;

Hasil penelitian pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 11 orang atau 31,43% dari 35 responden/pegawai yang dimintai pendapatnya/tanggapannya tentang kebijakan pemberian TPP kepada PNSD Kota Manado adalah menilai pada kategori tinggi/baik, kemudian 11 orang atau 31,43% lainnya menilai pada kategori sedang/cukup baik, dan sisanya 9 orang atau 25,71% menilai berada pada kategori rendah/kurang baik.

Menurut hasil analisis data pada Tabel 4.3 tersebut nampak bahwa tanggapan atau penilaian responden (pegawai) yang diwawancarai mengenai kebijakan pemberian TPP kepada PNSD Kota Manado ternyata bervariasi pada ketiga kategori penilaian dimana yang terbanyak (42,86%) adalah yang menilai pada kategori sedang atau cukup baik, kemudian terbanyak kedua (31,43%) yang menilai pada kategori tinggi/baik, dan paling sedikit (25,71%) yang menilai pada kategori rendah/kurang baik. Ini dapat diinterpretasikan bahwa dilihat dari tiga indikator yang digunakan untuk pengukuran variabel kebijakan pemberian TPP (yaitu besar TPP dan rasio besaran TPP untuk setiap jabatan/golongan

kepangkatan, cara pelaksanaan pembayaran, dan kepuasan pegawai) bahwa implementasi kebijakan pemberian TPP kepada PNSD Kota Manado dapat dikatakan cukup baik.

2. Variabel Peningkatan Kinerja Aparatur

Sebagaimana disebutkan dalam uraian definisi operasional pada bab metodologi penelitian di atas bahwa variabel kinerja aparatur didefinisikan secara operasional sebagai tingkat kemampuan dan keberhasilan seorang aparatur/pegawai

Berdasarkan kategorisasi penilaian tingkat kinerja aparatur/pegawai tersebut maka hasil perhitungan distribusi responden menurut tingkat kinerja sebelum dan sesudah adanya kebijakan pemberian TPP dapat dilihat pada Tabel 4.4 dan Tabel 4.5.

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Responden/ Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado menurut Kinerja

Sebelum Adanya Kebijakan Pemberian TPP (n = 35)

Tingkat Kinerja	f	%
Tinggi/Baik (score 51 s/d 47)	5	14,28
Sedang/Cukup Baik (score 46 s/d 42)	12	34,29
Rendah/Kurang Baik (score 41s/d 37)	18	51,43
Jumlah	35	100,00

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat distribusi aparatur menurut tingkat kinerja pada sebelum adanya kebijakan pemberian TPP, yaitu sebanyak 5 orang atau 14,28% dari 35 responden adalah yang tingkat kinerjanya terkategori tinggi/baik, kemudian 12 orang atau 34,29% terkategori sedang/cukup baik, dan 18 orang atau 51,43% terkategori rendah/kurang baik. Dengan demikian sebagian aparatur Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado mempunyai tingkat kinerja yang rendah/kurang baik pada sebelum adanya kebijakan pemberian TPP.

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Responden/ Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado menurut Peningkatan Kinerja

Setelah Adanya Kebijakan Pemberian TPP (n = 35)

Peningkatan Kinerja	f	%
Tinggi/Baik (score 51 s/d 47)	9	25,72
Sedang/Cukup Baik (score 46 s/d 42)	13	37,14
Rendah/Kurang Baik (score 41s/d 37)	13	37,14
Jumlah	35	100,00

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat hasil penelitian tentang peningkatan kinerja individu aparatur/pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado setelah adanya kebijakan pemberian TPP, yaitu : dari 35 responden/pegawai yang diteliti, ada 9 orang atau 25,72% yang peningkatan kinerja individu mereka pada kategori tinggi/baik, kemudian 13 orang atau 37,14% berada pada kategori sedang/cukup baik, dan 13 orang atau 37,14% lainnya berada pada rendah/kurang baik.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja individu

aparatur/pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado setelah adanya kebijakan pemberian TPP. Peningkatan kinerja tersebut bervariasi dari kategori tinggi sampai rendah. Aparatur/pegawai yang peningkatan tingkat kinerjanya terkategori tinggi/baik sampai sedang/rendah adalah sebanyak 22 orang atau 62,86%, sedangkan sisanya 13 orang atau 37,14% adalah yang peningkatan kinerjanya terkategori rendah/kurang baik. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan kinerja aparatur/pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado setelah adanya kebijakan pemberian TPP dilihat dari indikator-indikator yang dipakai (yakni kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, dan sikap/perilaku bekerja), pada

Sebagaimana dikemukakan dalam uraian bab pendahuluan di atas bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui/mengukur pengaruh kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Berdasarkan kajian kerangka teoritis ditarik kesimpulan sementara (hipotesis) yaitu kebijakan pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

Berdasarkan analisis data dengan analisis statistik regresi linier dan korelasi product moment dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS versi 12,0 for windows* menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tersebut dapat teruji kebenarannya dengan sangat signifikan. Hasil pengujian hipotesis dengan analisis statistik tersebut dapat dijelaskan dan dibahas berikut ini.

Hasil analisis regresi linier untuk menguji hubungan fungsional/pengaruh variabel kebijakan pemberian TPP (X) terhadap variabel peningkatan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado didapat persamaan regresi linier $\hat{Y} = 3,077 + 1,017 X$. Pada persamaan regresi tersebut ternyata koefisien arah regresi $b = + 1,077$ yang mempunyai pengertian bahwa hubungan fungsional/pengaruh variabel kebijakan pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado ialah positif dengan rasio perkembangan sebesar 1 : 1,077 atau 100 : 107,7. Ini bermakna bahwa perubahan/peningkatan pada kebijakan pemberian TPP sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan/peningkatan kinerja aparatur sebesar 1,017 skala; dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa apabila kebijakan pemberian TPP dapat ditingkatkan sebesar 100 skala dari kondisi sekarang maka hal itu akan

diikuti dengan peningkatan kinerja aparatur sebesar 101,7 skala. Selanjutnya, pada persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien konstanta variabel kinerja aparatur adalah sebesar $a = 3,077$; ini mempunyai pengertian bahwa apabila kebijakan pemberian TPP bersifat konstan atau tidak ada perubahan/peningkatan, maka kinerja aparatur akan ada sebesar 3,077 skala. Kemudian dari hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai $F_{hitung} = 210,372$ pada probabilitas kesalahan 0,000 atau jauh lebih besar dari nilai F_{kritik} pada taraf uji 0,01; ini mempunyai makna bahwa hubungan fungsional/pengaruh dari kebijakan pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado adalah nyata atau sangat berarti pada taraf signifikan 0,01 atau taraf keyakinan/kepercayaan 99%. Ini dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan kinerja aparatur pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado secara sangat signifikan merupakan fungsi/dampak dari adanya kebijakan pemberian TPP oleh pemerintah daerah Kota Manado.

Pada analisis korelasi product moment juga didapat nilai-nilai statistik yang menunjukkan adanya korelasi dan daya penentu (pengaruh) variabel kebijakan pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Hasil analisis korelasi

product moment diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,931 dan hasil pengujian signifikansi didapat nilai $t = 14,710$. Nilai koefisien korelasi tersebut mendekati angka maksimal koefisien korelasi (1,000); ini dapat menunjukkan adanya korelasi yang tinggi dan sangat signifikan dari variabel kebijakan pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja aparatur. Selanjutnya berdasarkan perhitungan didapat koefisien determinasi (r-square atau r^2) sebesar 0,868 atau 86,8%; ini mempunyai pengertian bahwa perkembangan/peningkatan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado adalah sebesar 86,8% ditentukan atau tergantung pada kebijakan pemberian TPP sedangkan sisanya sebesar 13,2% adalah ditentukan atau tergantung pada faktor-faktor lainnya.

Hasil analisis regresi linier dan korelasi product moment tersebut secara keseluruhan memberikan petunjuk bahwa kebijakan pemberian TPP mempunyai pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima secara sangat signifikan pada taraf keyakinan/kepercayaan 99%.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai

(TPP) merupakan tindakan yang diambil oleh pemerintah Kota Manado memberikan insentif kepada PNSD Kota Manado yang perhitungan pembayarannya didasarkan pada kinerja pegawai dalam masa satu bulan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini ternyata kebijakan pemberian TPP tersebut berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja PNSD Kota Manado di Dinas Komunikasi dan Informatika. Realitas hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian TPP telah mampu mendorong peningkatan kinerja para aparatur (PNS) Daerah Kota Manado, khususnya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Namun demikian, berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan peningkatan kinerja aparatur tersebut belum mencapai hasil maksimal sebagaimana ditunjukkan oleh hasil tabulasi data tentang kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado dimana nilai score maksimal kinerja yang dicapai pegawai hanya 51 (masih berada di bawah nilai score ideal 60). Hasil tabulasi data menunjukkan hanya 25,72% aparatur/pegawai yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi/baik (score 47 a/d 51), kemudian 37,14% menunjukkan kinerja yang sedang/cukup baik (score 42 s/d 46), dan 37,14% sisanya masih menunjukkan kinerja yang terkategori rendah/kurang baik (score 37 s/d

41). Hasil tabulasi data ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian TPP belum sepenuhnya meningkatkan kinerja maksimal sebagian aparatur/pegawai. Dari data yang diperoleh bahwa aparatur/pegawai yang peningkatan kinerjanya masih terkategori rendah ini adalah pegawai golongan bawah dan pegawai staf/nonjob dimana besaran TPP yang diperoleh jauh lebih kecil dari besar TPP yang diterima pejabat struktural. Namun demikian, berdasarkan analisis regresi dan korelasi secara keseluruhan kebijakan pemberian TPP telah memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah Kota Manado di Dinas Komunikasi dan Informatika.

Realitas hasil penelitian ini nampaknya membenarkan pendapat teoritis para ahli sebagaimana yang telah dikemukakan dalam uraian kerangka teori di atas. Armstrong (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi karena pemberian insentif dapat mendorong perilaku pegawai dan memberikan pengukuhan atas perilaku pegawai yang telah ia lakukan. Martoyo (1991) mengatakan bahwa pemberian insentif yang makin baik dan memuaskan pegawai akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan makin produktif.

Siagian (1992) juga mengatakan bahwa sistem insentif yang mampu menjamin kepuasan kerja pegawai, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan giat dan produktif.

Terbuktinya adanya pengaruh positif dan signifikan kebijakan pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja aparatur tersebut maka berdasarkan persamaan regresi linier hasil analisa data yaitu $Y = 3,077 + 1,017 X$ dapat digunakan untuk memprediksi perkembangan yang akan terjadi pada variabel kinerja aparatur/pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado apabila nilai variabel kebijakan pemberian TPP (X) diketahui. Dengan metode interpolasi yaitu dengan memasukkan nilai score maksimum hasil pengamatan/tabulasi data variabel kebijakan pemberian TPP (yakni 51) ke dalam persamaan regresi linier tersebut, maka prediksi peningkatan kinerja aparatur/pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado ke depan dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 3,077 + \\ 1,017 (51) & \\ &= 54,944\end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas dapat diinterpretasi jika kebijakan pemberian TPP dapat ditingkatkan sebesar nilai score maksimum

variabel tersebut hasil pengamatan (51) dari kondisi yang ada sekarang, maka diharapkan kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado akan meningkat sebesar 54,944 skala atau jika dihitung dalam skala ideal pengukuran (yakni 60) akan naik sebesar 0,9157 atau 91,57%. Hasil uji ketepatan prediksi ini dapat mengisyaratkan bahwa kinerja aparatur/pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado akan dapat ditingkatkan lagi apabila kebijakan pemberian TPP oleh pemerintah Kota Manado yang dilaksanakan dalam beberapa tahun terakhir ini dapat ditingkatkan kuantitas maupun kualitasnya.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur/pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Hal ini berarti semakin baik kebijakan pemberian TPP kepada PNSD Kota Manado maka semakin meningkat pula kinerja aparatur/pegawai.

2. Kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) memberikan kontribusi atau daya penentu (determinasi) sebesar 86,8% terhadap peningkatan kinerja aparatur/pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Hal ini berarti bahwa kebijakan pemberian TPP merupakan faktor dominan penentu terhadap peningkatan kinerja aparatur/pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

Mendasari kepada hasil-hasil penemuan dalam penelitian ini maka dapat direkomendasi beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut :

1. Kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) kepada PNSD di lingkungan Kota Manado perlu dilanjutkan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja aparatur/pegawai.
2. Rasio besaran TPP diantara pejabat struktural (eselon) perlu ditinjau kembali karena dinilai terlalu jauh perbedaannya. TPP untuk jabatan eselon IV dan V yang jauh lebih kecil dari TPP untuk pejabat eselon II dan III perlu ditingkatkan guna meningkatkan motivasi kerja dan kinerja.
3. Komponen penilaian perhitungan pemberian TPP yang selama ini hanya

berdasarkan tolok ukur disiplin dan/atau kehadiran pegawai perlu ditambah dengan komponen lain seperti beban kerja/tugas dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Abdulwahab Solichin, 2008, *Analisis Kebijaksanaan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Badjuri,A.K dan Yuwono T., 2002, *Kebijakan Publik : Konsep dan Strategi*, Semarang, Universitas Dipenogoro.
- Dessler Gary, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Prenhalindo
- Danim, S, 2000, *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Dwiyanto Agus, dkk. 2002, *Reformasi Birokrasi di Indonesia*, Yogyakarta, UGM Press.
- Filippo B. Edwin, 1999, *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Erlangga.
- Gibson.L.J. dkk, 1999, *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, FE-UGM.
- Martoyo Susilo, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BP-FE UGM.
- Moekijat, 1991, *Manajemen Personalialia*, Bandung, Alumni.
- Mokoginta,H. 1996, *Studi Implementasi*, Bahan Ajar, Manado, FISIP Unsrat.
- Siagian P Sondang, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- _____, 1992, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- Sugiyono, 2002, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Sudjana, 1990, *Metoda Statistika*, Bandung, Tarsito.
- Stoner L. J, dan Charles Wankel, 1996, *Management*, Terjemahan, Jakarta, Intermedia.
- Syaukani HR, dkk, *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Wibowo, 2001, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.