

SKRIPSI

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BULUKUMBA**



ANDI IQRA SYAMSUL BAHRI

Nomor Induk Mahasiswa : 105611104017

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMAH MAKASSAR

SKRIPSI

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BULUKUMBA**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan Diajukan Oleh:

ANDI IQRA SYAMSUL BAHRI

Nomor Stambuk : 105611104017

Kepada

09/09/2021

1 exp.
emb-Alumni

R/0182/ADN/21 CD
BAH
P'

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

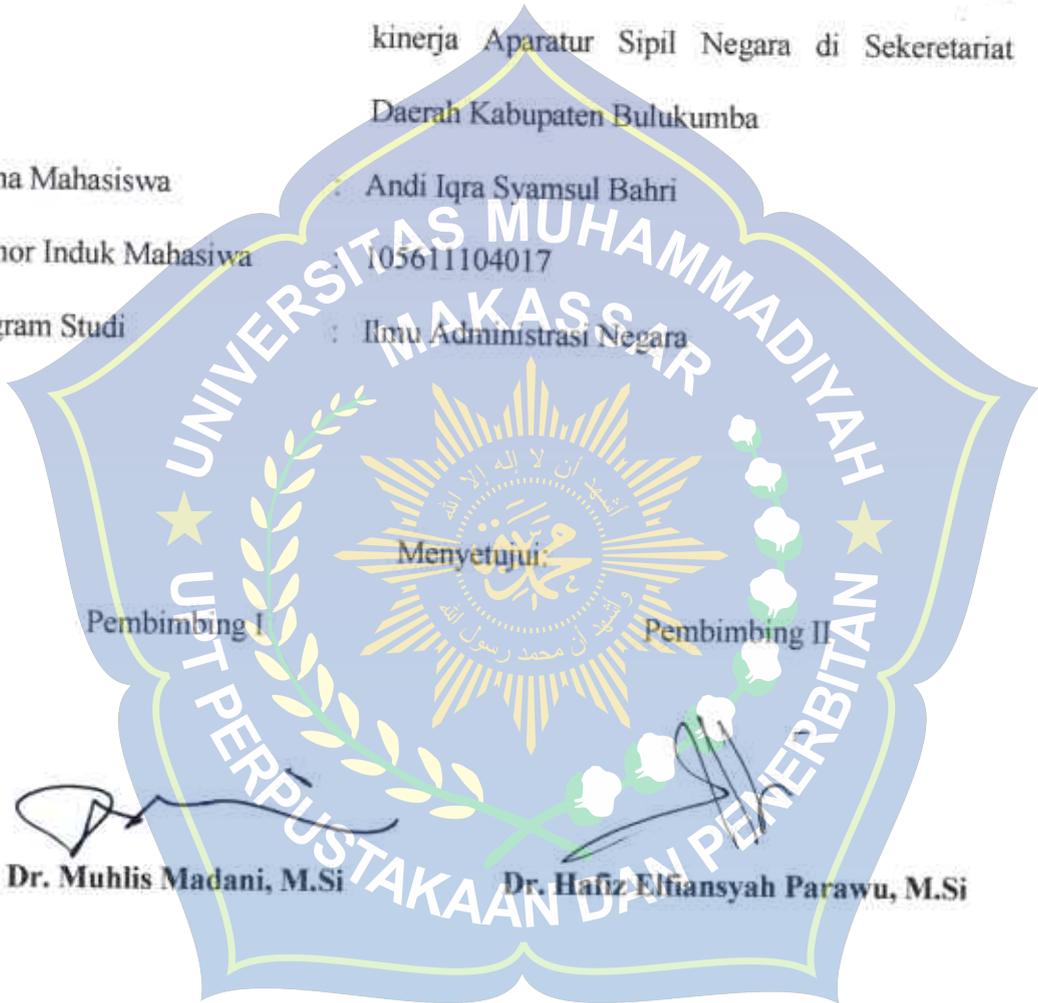
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap
kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekeretariat
Daerah Kabupaten Bulukumba

Nama Mahasiswa : Andi Iqra Syamsul Bahri

Nomor Induk Mahasiwa : 105611104017

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

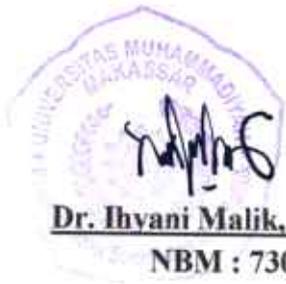
Dr. Muhlis Madani, M.Si

Dr. Hafiz Elfiansyah Parawu, M.Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Ihvani Malik, S.Sos, M.Si

NBM : 730727

Nasrul Haq, S.Sos, M.PA

NBM : 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0205/FSP/A.4-II/VIII/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Senin tanggal 30 bulan Agustus tahun 2021.



TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris

Dr. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
NBM: 730727

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si
NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Dr. Muhlis Madani, M.Si ()
2. Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si ()
3. Nasrul Haq, S.Sos, M.PA ()
4. Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP ()

HALAMAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Andi Iqra Syamsul Bahri

Nomor Stambuk : 10561 11040 17

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan oleh orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, Maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku. Sekalipun itu pencabutan gelar akademik

Makassar 25 Agustus 2021

Yang menyatakan



Andi Iqra Syamsul Bahri

ABSTRAK

Andi Iqra Syamsul Bahri, Muhlis Madani dan Hafiz Elfiansyah Parawu. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang berfokus pada Pengaruh TPP terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian filsafat positivisme yaitu untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara di sekretariat daerah kabupaten bulukumba.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil regresi (pengaruh) Variabel X terhadap Variabel Y secara simultan hanya 0,255 atau 25,5 % itu berarti, pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut kecil. Sedangkan pengaruh Variabel TPP (X) terhadap kinerja (Y) secara parsial menunjukkan hasil per indikator mengalami pengaruh tidak lebih dari 0,249 atau 24,9 %, itu juga menunjukkan pemberian TPP terhadap Kinerja di kantor sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba tergolong kecil. Maka dengan demikian pengaruh TPP dalam meningkatkan kinerja sangat kecil.

Kata Kunci : Pengaruh, Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur, penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas limpahan rahmat dan taufik-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini berjudul *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba*.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak terutama untuk ke dua orang tua saya tercinta Drs. H. Syamsul Bahri, M.Si dan Hj. Nurliana, S.Pd yang dari awal banting tulang untuk menyekolahkan saya hingga bisa sampai dititik ini dan selalu mensupport saya dalam kehidupan. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhlis Madani, M.Si. Pembimbing I yang penuh dengan kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan mulai penyusunanproposol hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hafiz Elfiansyah Parawu. ST., M.Si Pembimbing II yang penuh dengan kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan mulai penyusunanproposol hingga penyelesaian skripsi ini.

3. Ibu Ir. Misbawati A. Wawo. MM selaku penjabat Sekda Kabupaten Bulukumba beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bantuan demi terselesainya penelitian ini
4. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Nasrulhaq., S.Sos, MPA. Ketua Program Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Sahabat-sahabat yang berada di Kelas ADN.A 2017 yang selalu memberikan support dan saran dalam penyelesaian skripsi ini
10. Sahabat-sahabat Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fisip Unismuh Makassar Periode 2020/2021 yang juga selalu memberikan support dan saran dalam penyelesaian skripsi ini
11. Sahabat-sahabat saya Rahmat, Ayunita, Syamsul, Dian, Ila dan masih banyak lagi yang juga selalu memberikan saya support dan saran dalam penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa tidak ada karya manusia yang sempurna di dunia ini, maka dari itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran

yang membangun sehingga dapat memperbaiki kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini.

Makassar, 25 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Andi Iqra Syamsul Bahri



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iii
HALAMAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Teori dan Konsep.....	11
a. Konsep Kompetensi (TPP).....	11
b. Konsep Kinerja.....	14
C. Kerangka Pikir.....	18
D. Hipotesis	20
E. Definisi Operasional Variabel.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Waktu dan Lokasi	25
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel	25
D. Teknik Pengumpulan Data.....	26

E.	Teknik Analisis Data	27
F.	Teknik Pengabsahan Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		29
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
a.	Gambaran Geografis dan Administratif Wilayah	29
b.	Pemerintahan	30
c.	Visi dan Misi Kabupaten Bulukumba	30
d.	Struktur Organisasi	32
e.	Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Secretariat Daerah Kabupaten Bulukumba	33
f.	Karakteristik Responden	43
a)	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
b)	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
B.	Hasil Penelitian	46
a)	Uji Validitas	46
b)	Uji Reliabilitas Data	48
c)	Uji Normalitas	48
e)	Uji Multikolinearitas	50
f)	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	51
C.	Hasil Pengujian Hipotesis	53
a.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh TPP (X) terhadap Kinerja (Y) secara Parsial.....	53
b.	Pengaruh secara simultan Tamabahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba.....	65
D.	Pembahasan.....	67
a.	Pengaruh Secara Parsial Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.....	68

b. Pengaruh Secara Simultan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.....	71
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Table 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	43
Table 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4	Hasil Validasi.....	46
Table 4.5	Hasil Uji Reabilitas Data	47
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas	48
Table 4.7	hasil uji multikolomeritas.....	50
Table 4.8	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Lama Bekerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary.....	52
Table 4.9	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Lama Bekerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	53
Table 4.10	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Lama Bekerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary.....	53
Table 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Lama Bekerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	54
Table 4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Pengalama Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary.....	54
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Pengalama Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	55
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Pengalama Kerja (X_4) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary.....	55
Tabel 4.15	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Pengalama Kerja (X_4) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	56
Tabel 4.16	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Golongan Jabatan (X_5) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary.....	57
Tabel 4.17	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Golongan Jabatan (X_5) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	57
Tabel 4.18	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Golongan Jabatan (X_6) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary.....	58
Tabel 4.19	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Golongan Jabatan (X_6) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	58

Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Potensi Yang Dimiliki (X ₇) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary	59
Tabel 4.21 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Potensi Yang Dimiliki (X ₇) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	59
Tabel 4.22 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Potensi Yang Dimiliki (X ₈) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary	60
Tabel 4.23 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Potensi Yang Dimiliki (X ₈) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	60
Tabel 4.24 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Kebutuhan Yang Dipenuhi (X ₉) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary	61
Tabel 4.25 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Kebutuhan Yang Dipenuhi (X ₉) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	62
Tabel 4.26 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Kebutuhan Yang Dipenuhi (X ₁₀) Terhadap Kinerja (Y)) Model Summary	62
Tabel 4.27 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Kebutuhan Yang Dipenuhi (X ₁₀) Terhadap Kinerja (Y)) Annova (b)	63
Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Pengaruh Indikator Variable Tambahan Penghasilan Pegawai (X) Terhadap Kinerja (Y)	63
Tabel 4.29 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X) Terhadap Kinerja (Y) Secara Simultan (Model Summary)	64
Tabel 4.30 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X) Terhadap Kinerja (Y) Secara Simultan (Annova (b))... ..	65
Tabel 4.31 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X) Terhadap Kinerja (Y) Secara Simultan (Koefisients)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Pikir 28



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu kebijakan belanja dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Termuat dalam salah satu dari sepuluh kebijakan utama belanja negara, disebutkan bahwasanya kebijakan yang utama terkait dengan Aparatur Sipil Negara dilakukan untuk mendukung pemantapan reformasi birokrasi dalam rancangan meningkatkan pelayanan publik dan efisiensi birokrasi, termasuk melalui peningkatan kesejahteraan aparatur. Terbitnya Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari DPRD. Hal ini diperkuat oleh diterbitkannya Peraturan Bupati Bulukumba (Perbub) nomor 4 tahun 2020 tentang Tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah daerah. Tambahan penghasilan dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Kumorotomo (2011) syarat diberikannya tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, banyaknya resiko yang harus dihadapi, dan berbagai macam

hal yang secara teknis langsung berkaitan dengan lingkup pekerjaan seseorang. Meriana Madjid, (2016). Mathis & Jackson (2012) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi memiliki perbedaan-perbedaan yang berarti dalam pembayaran untuk memberi ganjaran kepada karyawan yang berprestasi tinggi dan rendah dengan begitu kompensasi akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut Kusumawardani dkk., (2020)

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode biasanya 1 (satu) tahun. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Marwansyah (2010), bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepada nya. Dengan demikian, dalam pelayanan publik bidang administrasi tersebut, maka hal ini adalah sebagai produktivitas kerjanya, produktivitas kerjanya. Dengan demikian untuk mengetahui kinerja pegawai, maka perlu adanya evaluasi kinerja secara objektif sehingga ASN akan lebih berusaha meningkatkan Kadarisman, (2019).

Marwansyah (2014) mengatakan kalau tujuan khusus kompensasi merupakan memperoleh karyawan yang pakar pada bidangnya, mempertahankan karyawan yang telah terdapat, menjamin terciptanya keadilan, membagikan penghargaan atas sikap yang diharapkan, mengatur bayaran, menjajaki peraturan/ hukum yang berlaku, meningkatkan silih penafsiran, serta mendukung menghasilkan presisi administrasi. Komentar ini mengisyaratkan kalau dengan terdapatnya kompensasi yang mencukupi pegawai, hendak menuntut pegawai buat senantiasa bekerja dengan baik, dengan demikian industri tidak lagi membutuhkan lagi mencari pegawai baru yang telah pasti sangat tidak efektif, sebab pegawai baru hendak

membutuhkan pelatihan yang sangat memerlukan bayaran untuk perusahaan

Dalam rencana tingkatkan kinerja pegawai di area pegawai negeri sipil di area Pemerintah Kota Tasikmalaya, pada bertepatan pada 31 Desember 2015, Walikota Tasikmalaya menerbitkan Peraturan Walikota(Perwalkot) Tasikmalaya No 57 Tahun 2015 tentang Bonus Pemasukan Pegawai Negara Sipil di Area PemerintahKota Tasikmalaya, berikutnya direvisi jadi Peraturan Walikota Tasikmalaya No 3 Tahun 2019. Tambahan Pemasukan Pegawai berikutnya diucap TPP merupakan pemberian tambahan pemasukan tidak hanya pendapatan serta tunjangan lain yang tercantum dalam catatan pendapatan yang diterima tiap bulan. Fanji Adhiyaksa, (2020)

Pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan Oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sudah merata, dan pemberian Tambahan penghasilan pegawai juga berdampak baik bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan sudah sesuai dengan efektivitas kinerja kerja pegawai. pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga di berikan sesuai dengan penilaian presentasi kehadiran kinerja kerja dan juga penilaian apel pagi dan sore, dan juga disiplin kerja pegawai, penilaian kehadiran kinerja pegawai pun sudah baik dan sudah memenuhi syarat penerima Tambahan penghasilan pegawai (TPP), dan apabila pegawai yang menerima tambahan penghasilan pegawai (TPP) tersebut tidak memenuhi Presentasi penilaian Kehadiran Kinerja dan juga Penilaian Apel pagi dan sore setiap bulannya maka Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan akan di potong sesuai dengan persentase kehadiran kinerja pegawai yang ada setiap bulannya. (Burhanuddin & Mambo, n.d.)

Mengukur Pemberian Kompensasi (TPP) Menurut Mondy dan Noe (1992) dapat dianalisis Berdasarkan : (1) Berdasarkan Kinerja, (2) Berdasarkan lama kerja, (3) berdasarkan pengalaman bekerja, (4) berdasarkan golongan jabatan, (5) berdasarkan potensi yang dimiliki, (6) berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi Tristiadi, (2017)

Adapun untuk menganalisis kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russel (2003) dapat dilihat dari: (1) Kualitas (quality) yaitu merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; (2) Kuantitas (quantity) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan dengan memperhatikan koordinasi output lain; (4) Efektivitas (cost effectiveness) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit; (5) Kemandirian (need for supervision) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya; (6) Komimen Kerja (interpersonal impact) yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja. Rindah, (2017)

Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba telah menerapkan e-Goverment dalam bentuk daftar hadir elektronik yaitu Gece end finger Acces control. Setelah diterapkan selama kurang lebih 8 tahun yaitu mulai tahun 2012, di mana daftar hadir elektronik tersebut sejak tahun 2012 sebagai pengganti daftar hadir manual yang dibuat oleh bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, namun

pemanfaatan daftar hadir elektronik tersebut dapat dikatakan belum efektif dalam meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dan ASN yang dimaksud dalam penelitian ini lebih berfokus kepada Pegawai Negeri Sipil yang berada pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Namun pada tahun 2012 masih dikatakan uji coba, pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Bulukumba membuat suatu kebijakan untuk meningkatkan gairah kerja para Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Kabupaten Bulukumba, dengan cara memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), di mana pembayarannya dapat dilihat dari kehadiran para ASN melalui daftar hadir elektronik.

Pada observasi awal peneliti masih menemukan beberapa ASN atau Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba kurang disiplin masuk kerja diakibatkan para PNS mengantar anak ke sekolah atau mengantar keluarga masing-masing ke tempat kerjanya, atau ada tugas lain atas perintah pimpinan, dan ada pula yang kembali belum pada waktunya (Sebelum jam kerja berakhir).

Hasil observasi awal peneliti juga dikuatkan dengan informasi dari salah satu pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, meski telah diterapkan TPP pada lingkup pemerintah kabupaten Bulukumba masih terdapat beberapa oknum pegawai yang tidak mengalami peningkatan kinerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Seberapa besar pengaruh TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap kinerja

ASN di sekretariat daerah Kabupaten Bulukumba secara parsial ?

2. Seberapa besar pengaruh TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) terhadap kinerja ASN di sekretariat daerah Kabupaten Bulukumba secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini, adalah:

1. Guna mengalisis besar pengaruh TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) terhadap kinerja ASN di sekretariat daerah Kabupaten Bulukumba secara parsial ?
2. Guna mengalisis besar pengaruh TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) terhadap kinerja ASN di sekretariat daerah Kabupaten Bulukumba secara simultan ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, adalah:

1. Manfaat teoritis
Sebagai referensi ilmiah dalam kajian Ilmu Administrasi Publik.
2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai persyaratan wajib dalam penyelesaian studi pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar. dan
 - b. Sebagai salah satu sumber data informasi, dan referensi ilmiah bagi mahasiswa dan peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, diantaranya:

1. Hasil Penelitian Meriana Madjid (2016),

Meriana Madjid yang melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagai mana adanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali. 2. Tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali. 3. Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali.

2. Hasil penelitian Kusumawardani dkk., (2020)

Kusumawardani dkk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai” Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey yang bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa sebagaimana adanya, serta mengungkap- kan fakta secara lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian yang terpilih sebanyak 44 orang yang berasal dari pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau dalam usaha memberikan kesejahteraan kepada para pegawainya maka terkait pemberian kompensasi finansial harus dilakukan dengan standar yang jelas dan waktu yang tepat karena selama ini ada kecenderungan pemberian kompensasi finansial kepada pegawai seperti pembayaran TPP setiap bulannya selalu tidak tepat waktu sehingga membuat pegawai menjadi kurang bergairah dalam bekerja. Kemudian dalam usaha melakukan peningkatan kinerja para pegawainya, maka Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau agar lebih memikirkan kesejahteraan pegawai berupapemberian insentif kepada pegawainya yang diberikan berdasarkan kemampuan kerja individu dari pegawai dan juga memperhatikan kenyamanan pegawai dalam jangka panjangselama berada di tempat kerja dan memberikan pelatihan dan

pendidikan yang berguna untuk meningkatkan prestasi pegawai dalam mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.

3. Hasil Penelitian Muh. Kadarisman (2019)

Muh Kadarisman yang melakukan penelitian berjudul “Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok” Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, hal ini dimaksudkan mendapatkan fakta-fakta empirik di lapang penelitian (field research) tentang kinerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan administrasi di Kota Depok. Selanjutnya melakukan interpretasi secara tepat, dan melukiskan secara akurat sifat dan tindakan dari fenomena kelompok maupun individu pada tataran empiris.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kinerja ASN di Pemkot Depok ternyata sudah cukup efektif seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kriteria yakni, a. kerjasama, dalam kegiatan pelayanan administrasi baik secara individu maupun team work yang dicapai oleh ASN di Pemkot Depok sudah cukup efektif dan maksimal, komplain/protes atas pelayanan tersebut hampir tidak pernah terjadi, artinya masyarakat telah menerima bentuk-bentuk pelayanan bidang administrasi oleh ASN di Pemkot Depok. ASN dalam menjalankan tugas pelayanan administrasi berpedoman pada Standart Operating Procedure (SOP) dan work load analysis, senantiasa komitmen dengan job description masing-masing sehingga performance-nya semakin tinggi serta profesional; b. pemanfaatan waktu, untuk mencapai pekerjaan yang sesuai harapan ASN dan

harapan masyarakat di Pemkot Depok dapat melakukan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu yang ada (time management).

4. Hasil penelitian Anas Yalitoba (2019)

Anas Yalitoba Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana dalam penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan perhitungan statistik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 79%. Namun hingga kini Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi masih belum mengadopsi konsep tunjangan berbasis kinerja dalam pemberian kompensasi kepada pegawainya. Sistem tunjangan (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang saat ini diberlakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi yang masih mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang belum sepenuhnya diterapkan dengan melihat kemampuan keuangan daerah, faktor beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil penelitian Satrio Tristiadi (2017)

Satrio Tristiadi melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau” jenis penelitian ini adalah penelitian hubungan kausal atau *causal study* dalam studi kausalistik ini tunjangan kinerja diduga berpengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan turun.

B. Teori dan Konsep

a. Konsep Kompensasi (TPP)

Konsep kompensasi/remunerasi menurut Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000:946) kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan. Remunerasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.(Manik Sudirman, 2016)

Sehingga, Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa dan hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan baik dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selanjutnya Insentif adalah penghargaan kepada karyawan atas segala jerih payah dalam meningkatkan tugas dalam memberikan pelayanan kepada konsumen di luar gaji yang diterima setiap bulan dengan besaran berubah-ubah sesuai dengan hasil kinerja. Beberapa ahli mengatakan bahwa pemberian gaji pokok hanya membuat para karyawan merasa aman, namun tidak mampu memberikan motivasi. Upah yang dikaitkan dengan kinerja dikatakan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Nurasa & Munadjat, 2014)

Manurut Mangkunegara (2005:74) dalam (Kristina, 2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pada organisasi berfungsi dalam hal pengembangan struktur gaji yang baik dan seimbang dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, hal ini diwujudkan dengan adanya perubahan pada sektor internal organisasi berupa perubahan atau penataan ulang pada sistem penggajian (remunerasi). Dengan struktur gaji yang baik akan berdampak pada kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah. (Yalitoba, 2019)

Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai(Najoan et al., 2018)

Menurut Sedarmayanti (2011, 239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2015, 183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan pengabdian mereka (Manik Sudirman, 2016)

Pada dasarnya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau kompensasi adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai pada lingkungan kerja instansi sebagai bentuk motivasi atas kinerja atau tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan fungsi tugasnya. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan bentuk formulasi dari tunjangan atau insentif yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah atas prestasi atau kinerja yang telah diberikannya kepada organisasi. (Meriana, 2016)

Adapun kriteria atau indikator pemberian Kompensasi (TPP) Menurut Mondy dan Noe (1992), diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan Kinerja
2. Berdasarkan lama bekerja
3. Berdasarkan pengalaman kerja
4. Berdasarkan golongan jabatan
5. Berdasarkan potensi yang dimiliki
6. Berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi

Adapun indikator lain mengenai Kompensasi (TPP) menurut (Simamora, 2004, p.442): (1) Puas terhadap Gaji Hak yang diterima oleh karyawan karena

kompensasinya terhadap perusahaan; (2) Puas terhadap Fasilitas Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja; (3) Puas terhadap Tunjangan Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Astarina, 2018)

Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis dan menguji indikator Kompensasi (TPP) yang dikemukakan oleh Mondy dan Noe (1992): (1) Kinerja; (2) Lama bekerja; (3) Pengalaman kerja; (4) Golongan jabatan; (5) Potensi yang dimiliki; (6) Kebutuhan yang dipenuhi; terkait dengan Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, dikarenakan ketujuh indikator sangat relevan dengan penelitian ini.

b. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi/perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Dalam kamus Illustrated Oxford Dictionary (dalam Keban, 2008:209), istilah ini menunjukkan the execution or fulfilment of a duty (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau a person's achievement under test conditions, etc (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji dan sebagainya). Dalam studi administrasi publik kinerja mulai dituntut untuk

diukur sejak Wilson menekankan aspek efisiensi dalam desain sistem administrasi dan sejak Taylor mendorong pegawai bekerja dengan efisien. Dewasa ini kinerja diartikan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil. Praktek (Kristina, 2015)

Menurut Gibson (2007:70) dalam (Yalitoba, 2019) kinerja dapat diartikan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja

Mangkunegara (2002) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2010) menggambarkan bahwa kinerja merupakan kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Saleh & Darwis, 2016)

Mahmudi (2005:7), dalam Kristina, (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Siagian (1995:225–226) dalam Rahadi, (2010) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah: Suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor

seperti:

1. Yang dinilai ialah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan;
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta criteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif;
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud:
 - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - b. Bila penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan

Adapun kiteria atau indicator Kinerja Menurut Bernardin dan Russel (2003) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*quality*) yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan;
2. Kuantitas (*quantity*) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan dengan memperhatikan

koordinasi output lain;

3. Efektivitas (*cost effectiveness*) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit;
4. Kemandirian (*need for supervision*) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya;
5. Komimen Kerja (*interpersonal impact*) yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja

Adapun indikator lain mengenai kinerja Menurut Bangun (2012, p.233) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu,

karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis dan menguji indikator Kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (2003), yaitu: (1) Kualitas (*quality*); (2) Kuantitas (*quantity*); (3) Efektivitas (*cost effectiveness*); (4) Kemandirian (*need for supervision*); (5) Komimen Kerja (*interpersonal impact*); terkait dengan Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, dikarenakan kelima indikator sangat relevan dengan penelitian ini.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dengan tujuan guna menganalisis besar pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, baik secara parsial maupun simultan. Variabel Pengaruh

Kompensasi (TPP) sebagai variabel X (bebas/independent) dalam penelitian ini akan menguji konsep yang dikemukakan oleh Mondy dan Noe (1992) melalui indicator; : (1) Berdasarkan kinerja; (2) Berdasarkan lama kerja; (3) Berdasarkan pengalaman kerja; (4) Berdasarkan golongan jabatan; (5) Berdasarkan potensi yang dimiliki; (6) Berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi. Adapun, variabel kinerja ASN sebagai variabel Y (terikat/ dependent) dalam penelitian ini akan menguji konsep yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (2003) melalui indicator; (1) Kualitas (quality); (2) Kuantitas (quantity); (3) Efektivitas (cost effectiveness); (4) Kemandirian (need for supervision); (5) Komitmen Kerja (interpersonal impact)

Tetapi ada satu indicator yang tidak di gunakan dalam penelitian yaitu indicator kinerja pada variable (X) karena sama sama mempunyai makna dengan variable (Y) yaitu kinerja disebabkan poin-poin penilaian dalam kinerja (X) hampir sama dengan kinerja (Y) yang hampir sama-sama menjelaskan tentang kualitas, kuantitas, dan kemandirian dalam bekerja pada sebuah instansi atau organisasi. Oleh sebab itu peneliti tidak menggunakan salah satu indicator pada variable (X).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti menyusun bagan kerangka pikir penelitian, sebagaimana yang terlihat pada Gambar 2.1:



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah disusun, maka ada beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Hipotesis Pertama (H1):

Ada pengaruh kinerja (X1) terhadap kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Hipotesis kedua (H2)

Ada pengaruh lama bekerja (X2) terhadap kinerja ASN (Y) di Sekretariat

Daerah Kabupaten Bulukumba

Hipotesis ketiga (H3)

Ada pengaruh pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Hipotesis keempat (H4)

Ada pengaruh golongan jabatan (X4) terhadap kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Hipotesis kelima (H5)

Ada pengaruh potensi yang dimiliki (X5) terhadap kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Hipotesis keenam (H6)

Ada pengaruh kebutuhan yang dipenuhi (X6) terhadap kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

E. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat 2 (dua) variabel, yaitu variabel pengaruh TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) sebagai variabel independent/ bebas atau variabel X dan variabel kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) yang lebih fokus kepada Pegawai Negeri Sipil sebagai variabel dependent/ terikat atau variabel Y. Pengaruh TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai) dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberian kompensasi/tunjangan tambahan pada ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Sedangkan, kinerja ASN dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai abdi negara sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang berlaku

pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Variabel Pengaruh TPP (Tambahannya Penghasilan Pegawai) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator:

a) Berdasarkan Kinerja

Bagaimana Hasil dari kinerja ASN dengan penilaian kerja oleh atasan atau sesuai dengan standar kinerja pegawai (inspektorat)

b) Berdasarkan lama kerja

Bagaimana pemberian kompensasi berdasarkan masa kerja Aparatur Sipil Negara yang ada pada Sekretarian Daerah Kabupaten Bulukumba

c) Berdasarkan pengalaman kerja

Bagaimana pemberian tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dengan mempertimbangkan pengalamannya dalam bekerja artinya bagaimana seorang ASN mempunyai pengalaman yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

d) Berdasarkan golongan jabatan

Pemberian Kompensasi atau TPP pada ASN dapat juga dilakukan dengan memperhatikan golongan jabatan para ASN Karena setiap golongan mendapatkan TPP yang berbeda-beda

e) Berdasarkan potensi yang dimiliki

Bagaimana pemberian Kompensasi berdasarkan potensi yang ada pada ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang abdi negara

f) Berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi

Bagaimana pemberian kompensasi kepada ASN dengan memperhatikan poin-poin yang mesti dipenuhi oleh ASN dalam pelaksanaan tugas sehingga kinerjanya semakain baik.

Adapun, kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator:

a) Kualitas

Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba harus mengetahui sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang ada pada instansinya guna mengetahui apakah tujuan atau sasarannya terpenuhi atau tidak

b) Kuantitas

Para ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba berkoordinasi dengan pihak yang lain guna mengetahui siklus kegiatan yang dilakukan dengan memperhatikan koordinasi output lain.

c) Efektivitas

Penggunaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dan menggunakan finger print untuk mengetahui kehadiran para ASN sebagai tolak ukur dalam pemberian TPP (Tambahn penghasilan pegawai).

d) Kemandirian

ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing jadi dalam

melakukan sebuah pekerjaan tanpa meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

e) Komitmen kerja

ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba harus memiliki komitmen kerja dan percaya diri yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan juga dapat bekerja sama dengan rekan kerja sehingga target atau tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan dan tentunya sesuai dengan standar dalam bidang pemerintahan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi

Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 3 Mei – 3 Juli 2021 Lokasi penelitian berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba karena peneliti melihat adanya permasalahan yang terjadi terkait dengan pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dengan peningkatan kinerja ASN, apakah berpengaruh dengan kenaikan kinerja ASN atau tidak.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang 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 di tetapkan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang berjumlah sebanyak 115 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang begitu besar, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel menggunakan rumus Taro Yamane/ Slovin.

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

Berdasarkan rumus yang telah digunakan, maka sampel penelitian ini berjumlah 54 orang teknik penentuan pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik Random sampling.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan *kuesioner* (*angket*) dan dikuatkan dengan *hasil observasi/pengamatan lapangan* dan *studi dokumentasi*. Untuk *kuesioner* (*angket*) menggunakan bentuk *checklist*, guna membantu responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba untuk menjawab dan mengisi *kuesioner* dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) buah *kuesioner* untuk penelitian ini, *kuesioner* pertama untuk memperoleh data tanggapan responden terkait pengaruh TPP (Tambah Penghasilan Pegawai) (variabel X) beserta indikator-indikatornya terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) yang fokus kepada Pegawai Negeri Sipil (variabel Y), dan *kuesioner* kedua untuk memperoleh data tanggapan responden terkait Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) (variabel Y) beserta indikator-indikatornya yang dipengaruhi oleh pengaruh TPP (Tambah Penghasilan Pegawai) (variabel X). Kedua *kuesioner* tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. tentang variabel TPP (Tambah Penghasilan Pegawai) dan variabel

Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS). : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel X TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap variabel Y Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan rumus:

\hat{Y}	= variabel ...
X	= variabel ...
a	= konstanta
b	= koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Hasil analisis regresi dapat digunakan untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

1. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
2. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

F. Teknik Pengabsahan Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji kebenarannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (lihat Lampiran). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data $< 0,05$.

Peneliti yang dilakukan akan melakukan uji reliabilitas dengan memanfaatkan bantuan *software SPS version 24.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika r_{alpha} atau angka Cronbach alpha $\geq 0,7$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Profil Kabupaten Bulukumba merupakan bagian yang penting dalam penyusunan RPI2-JM Bidang Cipta Karya, sebagai dasar perencanaan pembangunan infrastruktur pada masa yang akan datang. Bagian profil kabupaten Bulukumba pada RPI2-JM Bidang Cipta Karya menggambarkan kondisi daerah dari berbagai aspek, yaitu gambaran kondisi geografis dan administrasi wilayah, demografi, topografi, geohidrologi, geologi, klimatologi, serta kondisi sosial dan ekonomi.

a. Gambaran Geografis dan Administratif Wilayah

Kabupaten Bulukumba adalah merupakan salah satu Kabupaten di bagian selatan Sulawesi Selatan yang berjarak kurang lebih 153 Km dari ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan terletak diantara $05^{\circ} 20' - 05^{\circ} 40'$ Lintang Selatan (LS) dan $119^{\circ} 58' - 120^{\circ} 28'$ Bujur Timur (BT) dengan batas-batas administrasi:

- Sebelah Utara : berbatasan dengan Kabupaten Sinjai
- Sebelah Selatan : berbatasan dengan Laut Flores
- Sebelah Barat : berbatasan dengan Kabupaten Bantaeng
- Sebelah Timur : berbatasan dengan Teluk Bone

Luas wilayah Kabupaten Bulukumba sekitar $1.154,67 \text{ Km}^2$ atau sekitar 1,85 % dari luas wilayah Sulawesi Selatan, terbagi dalam 10 kecamatan yang meliputi 126 desa/kelurahan yang terdiri dari 24 kelurahan dan 102 desa. Ditinjau dari 10

Kecamatan terdapat 2 kecamatan yang luas, yaitu Kecamatan Gantarang dan Kecamatan Bulukumpa, masing- masing 173,51 Km² dan 171,33 Km², sekitar 29,87 % dari luas Kabupaten Bulukumba, kemudian kecamatan yang terkecil adalah Kecamatan Ujung Bulu yang berlokasi Ibukota Kabupaten (Kota Bulukumba) dengan luas wilayah 14,44 Km² atau 1,25 % dari luas wilayah Kabupaten Bulukumba. (Bulukumba, 2020)

b. Pemerintahan

Menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (hasil amandemen kedua), yaitu pada bab VI tentang Pemerintah Daerah, Pasal 18 Ayat 1, dinyatakan bahwa "Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang". Pemerintah Kabupaten Bulukumba membawahi 10 (sepuluh) kecamatan difinitif dan terbagi ke dalam 27 kelurahan dan 109 desa.

Kondisi PNS pemda pada tahun 2019, di bulukumba terdapat 6.237 PNS. Ditinjau menurut pendidikan, pendidikan PNS lebih baik dibandingkan pendidikan pekerja pada umumnya yaitu mereka yang berpendidikan rendah (SD dan SLTP sederajat) hanya 1,55 persen, sementara yang berpendidikan SMA 14,32 persen dan Diplomas/Universitas mencapai 84,13 persen. (Mattaliu, 2020)

c. Visi dan Misi Kabupaten Bulukumba

Visi :

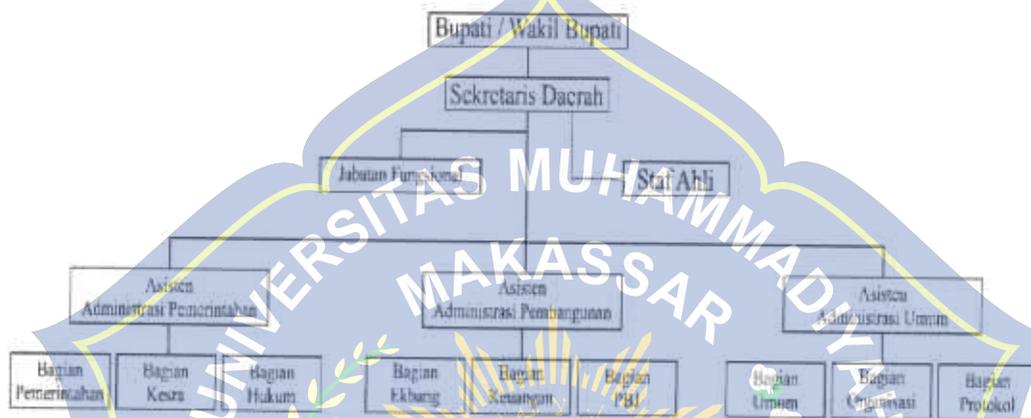
Mewujudkan Masyarakat Produktif, Yang Berkarakter Kearifan Lokal Menuju Bulukumba Maju dan Sejahtera.

Misi :

1. Meningkatkan kesadaran toleransi dan beragama dalam Masyarakat
2. Meningkatkan tata Kelola Pemerintahan dan Layanan Publik
3. Mewujudkan tata Kelola Pertanian yang berkualitas dan Berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan Daerah dan Ekspor
4. Meningkatkan produktifitas sumber daya Kelautan dan Perikanan untuk memenuhi kebutuhan Daerah, Nasional dan Internasional
5. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter Kearifan Lokal
6. Meningkatkan Kualitas dan Layanan Kesehatan Masyarakat
7. Mengembangkan Destinasi Wisata untuk menarik Wisatawan Domestik dan Mancanegara
8. Pembangunan Infrastruktur yang Merata untuk melancarkan aktivitas Masyarakat
9. Pembangunan dan Meningkatkan Perdagangan dan Perindustrian untuk mewujudkan Ekonomi Mandiri berbasis investasi dan Bantuan Pemerintah
10. Membina Generasi Muda yang berkarakter dengan menjunjung tinggi Sportivitas dan Profesionalisme
11. Membangun Desa Mandiri untuk meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat
12. Pengkakan Supremasi Hukum dan Pertahanan dan Keamanan

d. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba



BUPATI

WAKIL BUPATI

SEKRETARIS DAERAH (Perda Nomor 6 Tahun 2014) :

STAF AHLI :

- a. Bidang Pemerintahan Hukum dan Politik
- b. Bidang Ekonomi Keuangan dan Pembangunan
- c. Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia

Asisten Administrasi Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat

- a. Bagian Pemerintahan
- b. Bagian Hukum
- c. Bagian Organisasi dan Tata Laksana

Asisten Ekonomi Pembangunan Dan Kesejahteraan Rakyat

- a. Bagian Ekonomi Pengembangan Energi Sumber Daya Mineral

- b. mengoordinasikan perumusan kebijakan organisasi perangkat daerah agar tercipta sinkronisasi dan integrasi kebijakan Pemerintah Daerah dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;
- c. mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan dan perangkat daerah;
- d. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- e. mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program, kegiatan dan pelayanan Setda;
- f. mengoordinasikan penyelenggaraan kerjasama antar daerah dan pihak-pihak lain dalam rangka pengembangan dan pemanfaatan potensi daerah serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan daerah;
- g. mengoordinasikan dan mengendalikan penempatan dan pembinaan kepegawaian organisasi perangkat daerah;
- h. mengendalikan pengelolaan sumber daya keuangan Setda;
- i. mengoordinasikan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi secara berkala penyelenggaraan kebijakan Pemerintah Daerah;
- j. melaksanakan konsultasi dan koordinasi dengan Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/ Kotamadya lainnya serta dengan lembaga lain dalam rangka terciptanya keselarasan program, kegiatan dan kebijakan antar tingkatan pemerintahan dan lembaga lain;
- k. memantau dan mengevaluasi serta menilai pelaksanaan tugas bawahan;

- l. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b) Bagian Pemerintahan

Bagian Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Asisten Administrasi Pemerintahan dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pelayanan pemerintahan umum, merumuskan petunjuk teknis, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas pemerintahan lingkup Setda.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Pemerintahan adalah sebagai berikut:

- a. mengoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan Bagian Pemerintahan;
- b. merumuskan pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan urusan dan pelayanan dibidang pemerintahan;
- c. mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kepada bawahan;
- d. melaksanakan pemantauan dan evaluasi berkala pelaksanaan pemerintahan;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan Bagian Pemerintahan;
- f. memantau dan mengevaluasi serta menilai pelaksanaan tugas bawahan;
- g. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan; dan

- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c) Bagian Hukum

Bagian Hukum dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Asisten Administrasi Pemerintahan dalam mengoordinasikan pelaksanaan, merumuskan petunjuk pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan tugas hukum lingkup Setda.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Hukum adalah sebagai berikut:

- a. mengoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Bagian Hukum;
- b. merumuskan pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang hukum;
- c. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- d. melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala pelaksanaan kegiatan dibidang hukum;
- e. melaksanakan urusan pemerintahan dibidang hukum;
- f. memantau, mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan;
- g. melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d) Bagian Organisasi dan Tata laksana

Bagian Organisasi dan Tata Laksana dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Asisten Administrasi Pemerintahan dalam mengoordinasikan pelaksanaan, merumuskan petunjuk pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan organisasi perangkat daerah, dibidang reformasi birokrasi, pendayagunaan aparatur, ketatalaksanaan, hubungan kerja, standarisasi, akuntabilitas, pelayanan publik dan analisa jabatan.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana adalah sebagai berikut:

- a. mengoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Bagian Organisasi dan Tata Laksana;
- b. merumuskan pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang organisasi dan Tata Laksana;
- c. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- d. melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala pelaksanaan kegiatan dibidang organisasi dan tata laksana;
- e. melaksanakan pengelolaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
- f. memantau dan mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan;
- g. menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan;
- h. melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan; dan

- i. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

e) Bagian Administrasi Pembangunan

Bagian Administrasi Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian mempunyai tugas pokok membantu Asisten Ekonomi, Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat dalam mengkoordinasikan pelaksanaan, merumuskan petunjuk pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan ekonomi, pembangunan dan kesejahteraan rakyat.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Administrasi Pembangunan adalah sebagai berikut:

- a. mengoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Bagian Administrasi Pembangunan;
- b. merumuskan pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang administrasi pembangunan;
- c. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- d. melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala pelaksanaan kegiatan dibidang administrasi pembangunan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan administrasi pembangunan;
- f. memantau, mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan;
- g. melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan; dan

- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

f) Bagian Kesejahteraan Rakyat

Bagian Kesejahteraan Rakyat dipimpin oleh seorang Kepala Bagian mempunyai tugas pokok membantu Asisten Ekonomi Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat dalam mengoordinasikan penyelenggaraan urusan kesejahteraan rakyat, merumuskan petunjuk pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan urusan kesejahteraan rakyat.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah sebagai berikut:

- a. mengoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Bagian Kesejahteraan Rakyat;
- b. merumuskan pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang kesejahteraan rakyat;
- c. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- d. memantau, mengevaluasi dan menilai pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui tugas yang telah dan yang belum dilaksanakan;
- e. melaksanakan urusan kesejahteraan rakyat;
- f. memantau, mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan;
- g. menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan;
- h. melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan; dan

- i. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

g) Bagian Protokol

Bagian Protokol dipimpin oleh seorang Kepala Bagian mempunyai tugas pokok membantu Asisten Administrasi Umum dalam mengoordinasikan pelaksanaan, merumuskan petunjuk pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan protokol.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Protokol adalah sebagai berikut:

- a. mengoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Bagian Protokol;
- b. merumuskan pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang protokol;
- c. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- d. melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala pelaksanaan kegiatan dibidang protokol;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan protokol;
- f. memantau, mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan untuk mengetahui tugas yang telah dan yang belum dilaksanakan;
- g. melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

h) Bagian Humas dan Sandi

Bagian Humas dan Sandi dipimpin oleh seorang Kepala Bagian mempunyai tugas pokok membantu Asisten Administrasi Umum dalam mengoordinasikan pelaksanaan, merumuskan petunjuk pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan Humas dan persandian.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Humas dan Sandi adalah sebagai berikut:

- a) mengoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Bagian Humas dan Sandi;
- b) merumuskan pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang humas dan persandian;
- c) mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- d) melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala pelaksanaan kegiatan dibidang humas serta persandian;
- e) mengoordinasikan pelaksanaan humas dan persandian;
- f) memantau, mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan untuk mengetahui tugas yang telah dan yang belum dilaksanakan;
- g) melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan; dan
- h) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

i) Bagian Umum

Bagian Umum dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Asisten Administrasi Umum dalam mengoordinasikan pelaksanaan, merumuskan petunjuk pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan urusan umum pada Setda.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Umum adalah sebagai berikut:

- a. mengoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Bagian Umum;
- b. merumuskan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang umum;
- c. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- d. melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala pelaksanaan kegiatan dibidang umum;
- e. mengoordinasikan penyelenggaraan urusan umum;
- f. memantau, mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan;
- g. melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

j) Bagian Keuangan

Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian mempunyai tugas pokok membantu Asisten Administrasi Umum dalam mengoordinasikan

pelaksanaan, merumuskan petunjuk pelaksanaan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan keuangan Setda.

Untuk melaksanakan tugas jabatan Kepala Bagian Keuangan adalah sebagai berikut:

- a. mengoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Bagian Keuangan;
- b. merumuskan pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang keuangan Setda;
- c. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas pada bawahan;
- d. melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala pelaksanaan kegiatan dibidang keuangan Setda;
- e. melaksanakan pengelolaan keuangan Setda;
- f. memantau, mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan;
- g. melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

f. Karakteristik Responden

Dalam rangka menguji Pengaruh TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Maka dilakukan penyebaran kuisioner terhadap 54 orang responden. Tahap Pembagian dan pengambilan kuisioner dilakukan secara langsung oleh peneliti. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan

Pendidikan terakhir.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba terhadap 54 responden melalui penyebaran kuisioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden berdasarkan jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar terlihat perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel yang dilakukan. Berikut ini komposisi jenis kelamin dalam tabel 4.1:

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	25	46.3	46.3	46.3
	W	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas deskripsi responden dari Jenis Kelamin, Terakhir terdiri dari pria 25 orang (46,7%) dan wanita 29 orang (53,7%)

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Analisis terhadap responden berdasarkan umur dilakukan untuk mengetahui komposisi umur responden. Berikut ini komposisi umur dalam tabel 4.2:

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	3	5.6	5.6	5.6
	36-45	24	44.4	44.4	50.0

46-55	23	42.6	42.6	92.6
56-65	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas deskripsi responden dari usia, Terakhir terdiri dari usia 25-35 tahun sebanyak 3 orang (5,6%) usia 36-45 tahun sebanyak 24 orang (44,4%), usia 46-55 tahun sebanyak 23 orang (42,6%) dan usia 56-65 tahun sebanyak 4 orang (7,4%)

c) Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Analisis terhadap responden berdasarkan pendidikan terakhir dilakukan untuk mengetahui komposisi pendidikan yang ada pada sekretariat daerah Kabupaten Bulukumba. Berikut ini komposisi umur dalam table 4.3

Tabel 4.3
Jumlah Responden Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	16.7	16.7	16.7
	D3	1	1.9	1.9	18.5
	S1	32	59.3	59.3	77.8
	S2	11	20.4	20.4	98.1
	S3	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas deskripsi responden dari pendidikan, Terakhir terdiri dari SMA sebanyak 9 orang (16,7%), D3 sebanyak 1 orang (1,9%), S1 sebanyak 32 orang (59,3%), S2 sebanyak 11 orang (20,4%) dan S3 sebanyak 1 orang (1,9%)

B. Hasil Penelitian

a) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) dalam (Gunawan & Sunardi, 2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Suryabrata (2000: 41) dalam (Matondang, 2009) menyatakan bahwa validitas tes padadasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurannya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya suatu tes. Validitas suatu tes memperlmasalahakan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Maksudnya adalah seberapa jauh suatu tes mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan yang sesungguhnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan.

Validitas konstruk (construct validity) adalah validitas yang memperlmasalahakan seberapa jauh butir-butir tes mampu mengukur apa yang benar-benar hendak diukur sesuai dengan konsep khusus atau definisi konseptual yang telah ditetapkan. Dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 51 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r -kritis = 0,279 Jika r -hitung $>$ r -kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r -

hitung $< r$ -kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid (Gunawan & Sunardi, 2016)

Tabel 4.4
Tabel Validasi

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
TTP (X1)	X1.1	0,625	0,279	0,000	Valid
	X1.2	0,152	0,279	0,272	Tidak Valid
	X1.3	0,801	0,279	0,000	Valid
	X1.4	0,656	0,279	0,000	Valid
	X1.5	0,695	0,279	0,000	Valid
	X1.6	0,859	0,279	0,000	Valid
	X1.7	0,639	0,279	0,000	Valid
	X1.8	0,723	0,279	0,000	Valid
	X1.9	0,826	0,279	0,000	Valid
	X1.10	0,635	0,279	0,000	Valid
Kinerja ASN (Y)	Y1	0,813	0,279	0,000	Valid
	Y2	0,791	0,279	0,000	Valid
	Y3	0,841	0,279	0,000	Valid
	Y4	0,824	0,279	0,000	Valid
	Y5	0,785	0,279	0,000	Valid
	Y6	0,787	0,279	0,000	Valid
	Y7	0,727	0,279	0,000	Valid
	Y8	0,786	0,279	0,000	Valid
	Y9	0,884	0,279	0,000	Valid
	Y10	0,795	0,279	0,000	Valid

b) Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Wibowo, M.Si dkk (2017)

Tabel 4.5
Tabel Uji Reabilitas Data

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	TTP (X1)	0.848	0.60	Reliabel
2	Kinerja ASN (Y)	0.931	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel TTP dan Kinerja ASN pada output di atas menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

c) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2011: 16) dalam (Watung & Ilat, 2015) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat grafik histogram dari residualnya.. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Data yang mempunyai distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal

pula. Dengan profil data semacam ini, maka data tersebut dianggap bisa mewakili populasi.

Tabel 4.6
Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

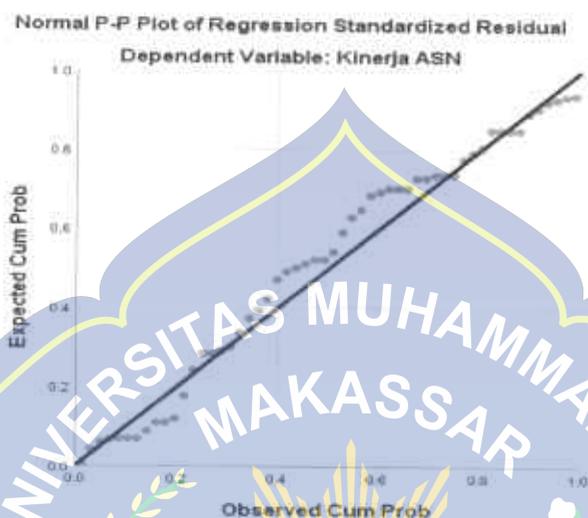
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.89166065
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.086
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c

Berdasarkan uji statistic normalitas di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,085 lebih besar dari 0,05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.

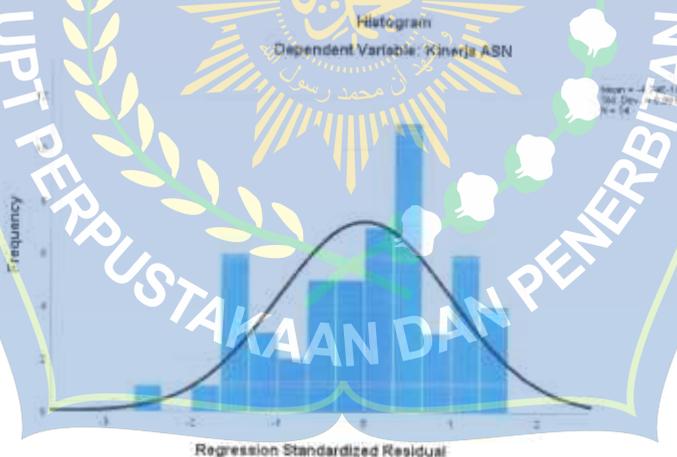
d) Uji Normalitas dengan P-Plot

Menurut Imam Ghozali (2011: 161) dalam Hariadi, (2020) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik2) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka data dapat di katakana berdistribusi normal

Grafik Uji Normalitas dengan P-Plot Dependent Variabel



Grafik Histogram Dependent Variabel



Berdasarkan gambar grafik histogram, di atas di dapat kurva normal yang membentuk lonceng sempurna, maka dapat dikatakan residual data telah berdistribusi normal.

e) Uji Multikolinearitas.

Menurut Ghozali, (2011: 160). Dalam Watung & Ilat, (2015) Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi

antar variable bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Table 4.7
Table Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.247	7.223		.034	.973		
	TTP	.800	.189	.505	4.223	.000	1.000	1.000

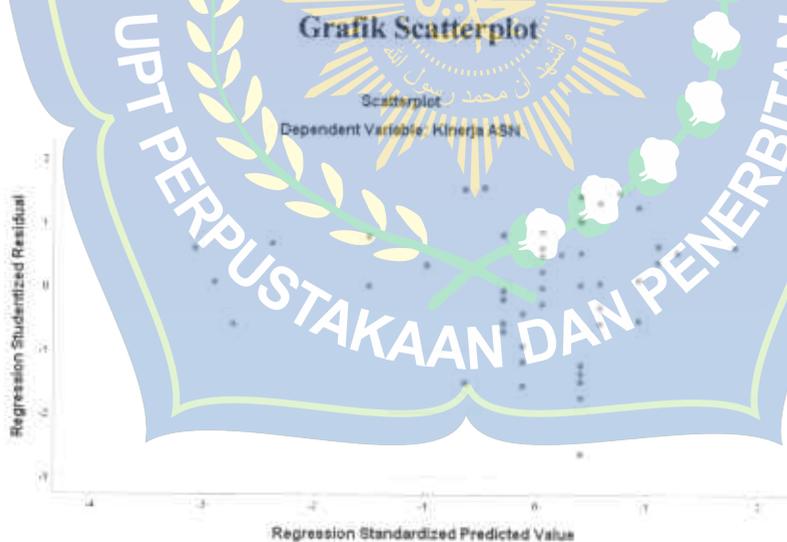
Berdasarkan hasil output di atas, Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

f) Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari

residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali, (2011: 160) dalam Watung & Ilat, (2015) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Lagrange Multiplier (LM test) yang akan menghasilkan statistik Breusch- Godfrey. Tidak terjadi Heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dapat di katakana tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi linier. Model regresi linier dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen TTP (X) dan Kinerja ASN (Y). Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan output table pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25,0 dalam bentuk output model summary, ANOVA (uji F), serta coefficient (uji t) seperti pada tabel sebagai berikut :

a. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh TPP (X) terhadap Kinerja (Y) secara Parsial

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh TPP (X) terhadap Kinerja ASN (Y). Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh TPP (X) terhadap Kinerja (Y) secara parsial sebagai berikut:

a) Pengaruh lama bekerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.357(a)	.128	.111	.825

a. Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .128, hal ini berarti Pengaruh Lama bekerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,128 atau 12,8%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu)

pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Lama Bekerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan Masa kerja pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Lama Bekerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 12,8%.

Tabel 4.9
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,181	1	5,181	7,619	,000(a)
	Residual	35,356	32	,680		
	Total	40,537	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X_1

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 7,619 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat ada pengaruh Variabel Lama Bekerja (X_1) terhadap Variabel Kinerja (Y).

b) Pengaruh Lama Bekerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,184(a)	,034	,015	,978

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square 034, hal ini berarti Pengaruh Lama bekerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,034 atau 0,34%. Hasil ini

didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Lama Bekerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan Masa kerja pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Lama Bekerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 0,34%.

Tabel 4.11
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,735	1	1,735	1,815	,184(a)
	Residual	49,691	52	,956		
	Total	51,426	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.2

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 1,735 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat ada pengaruh Variabel Lama Bekerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja (Y).

c) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460(a)	,211	,196	,698

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .211, hal ini berarti Pengaruh Lama

ruangan fungsional jika semua sarana dan persarana memadai maka para pegawai negeri sipil akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja mereka lebih meningkat lagi. Dan faktor lainnya yaitu lingkungan kerja sebab harus diperhatikan oleh instansi adalah lingkungan kerja yang baik, yang sangat berpengaruh pada keoptimalan kerja. Pasalnya kondisi tempat kerja yang sehat akan memberikan efek positif pada psikologi aparatur sipil negara sehingga semangat untuk bekerja lebih baik lagi.

Table 4.28
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451,344	1	451,344	17,830	,000(a)
	Residual	1316,304	52	25,314		
	Total	1767,648	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: TTP

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable TPP (X) terhadap variable kinerja (Y), dari hasil output tersebut terlihat bahwa F hitung = 17,830 dengan tingkat signifikansi / probabilitas $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable kinerja.

Table 4.29
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	28,142	2,362		11,917		,000
	Kinerja ASN	,319	,076	,505	4,223		,000

a Dependent Variable: TTP

Pada table coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 28,142, sedang nilai kinerja (b) adalah 0,319 sehingga persamaan / model regresi dapat ditulis :

$$Y=a+bX$$

$$Y=28,142+0,319X$$

Adapun membaca persamaan regresi diatas adalah nilai konstanta positif sebesar 28,142 menunjukkan pengaruh positif variable independent (TPP). Bila variable independent naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kinerja naik atau terpenuhi. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,319 menyatakan bahwa jika TPP (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 atau 31,9%

D. Pembahasan

Hasibuan (2003: 32) dalam (Tristiadi, 2017) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turnover. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja menurut (Torang, 2013, p.74; Bangun, 2012, p.231). dalam (Astarina, 2018) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur,

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan tersebut. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan secara terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Secara Parsial Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

a) Pengaruh lama bekerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lama bekerja (X_1) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Berarti lama bekerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah memiliki masa kerja yang lama, kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

b) Pengaruh lama bekerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lama bekerja (X_2) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang sangat kecil. Berarti lama bekerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah memiliki masa kerja yang tergolong cukup lama, sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

c) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Berarti pengalaman kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah memiliki pengalaman bekerja, baik di tinjau dari aspek tugas yang diberikan, kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

d) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_4) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengalaman kerja (X_4) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Berarti pengalaman kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah memiliki pengalaman bekerja, baik di tinjau dari aspek tanggung jawab yang diberikan, kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

e) Pengaruh Golongan Jabatan (X_5) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa golongan jabatan (X_5) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Berarti golongan jabatan atau pangkat pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah di tinjau dari aspek pangkat dan eselon yang diberikan, kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

f) Pengaruh Golongan Jabatan (X_6) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa golongan jabatan (X_6) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Berarti pengalaman kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah di tinjau dari aspek pemberian kompensasi, kecil pengaruhnya terhadap

kinerja mereka.

g) Pengaruh Potensi yang Dimiliki (X_7) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa potensi yang dimiliki (X_7) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang sangat kecil. Berarti potensi yang ada pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah di tinjau dari aspek keahliannya, sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

h) Pengaruh Potensi yang Dimiliki (X_8) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa potensi yang dimiliki (X_8) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang sangat kecil. Berarti potensi yang dimiliki pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah di tinjau dari aspek keterampilannya, sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

i) Pengaruh Kebutuhan yang Dipenuhi (X_9) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kebutuhan yang dipenuhi (X_9) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang sangat kecil. Berarti kebutuhan yang dipenuhi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah di tinjau dari aspek penyelesaian tugas, sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

j) Pengaruh Kebutuhan yang Dipenuhi (X_{10}) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kebutuhan yang dipenuhi (X_{10}) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Berarti kebutuhan yang dipenuhi pegawai di Sekretariat Daerah

Kabupaten Bulukumba yang telah di tinjau dari aspek tupoksi dan tanggung jawab, kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

b. Pengaruh Secara Simultan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tambahan penghasilan pegawai (X) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Berarti pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang telah mendapatkan tambahan penghasilan, kecil pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Jadi mengapa pengaruh TPP terhadap Kinerja ASN di sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba kecil yaitu karena beban kerja serta tanggung jawab tugas yang ada pada sekretariat daerah cukup besar dan berat sehingga para Pegawai Negeri Sipil di sana sudah terbiasa dengan kinerja yang bagus sehingga ada atau tidaknya pemberian TPP tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anas Yalitoba pada tahun 2019 pengaruh TPP terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 79% itu terbilang cukup besar karena di pengaruhi beberapa faktor sedangkan penelitian saya di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba hanya sebesar 25,5% pengaruhnya kecil terhadap Kinerja

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara parsial dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu: (1) Pengaruh lama bekerja (X_1) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil 12,8%, (2) Pengaruh lama bekerja (X_2) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil 0,34, (3) Pengaruh pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil 21,1%, (4) Pengaruh pengalaman kerja (X_4) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil 14,5%, (5) Pengaruh golongan jabatan (X_5) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil 20,3%, (6) Pengaruh golongan jabatan (X_6) terhadap kinerja (Y) kecil 22,7%, (7) Pengaruh potensi yang dimiliki (X_7) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil 11%, (8) Pengaruh potensi yang dimiliki (X_8) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil 8,5%, (9) Pengaruh kebutuhan yang dipenuhi (X_9) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil 11,7%, (10) Pengaruh kebutuhan yang dipenuhi (X_{10}) terhadap kinerja terhadap kinerja (Y) tergolong kecil 24,9%.
2. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara simultan dapat di pengaruhi pengaruh tambahan penghasilan pegawai (X) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil 25,5%.

B. Saran

Saran yang direkomendasikan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang di harapkan dapat meningkatkan produktivitas dan semangat pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan subjek dan variabel yang sama untuk menggunakan responden yang lebih banyak sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba berada pada kategori yang tidak terlalu berpengaruh. Diharapkan kedepannya untuk lebih ditingkatkan lagi kinerjanya demi tercapainya produktivitas pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Bulukumba, P. K. (2020). *Review Rencana Program Investasi Infrastruktur Jangka Menengah (RPI2-JM) Kab. Bulukumba Tahun 2016 - 2020 BAB. 8(6)*, 79–91.
- Burhanuddin, & Mambo. (n.d.). *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado*.
- Fanji Adhiyaksa. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya. *Jurnal Syntax Transformation*, 1.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Hariadi, E. (2020). *Quiz Analysis Big Datatahun Ajaran 2019/2020 Semester Genap Universitas Trisakti*. [Universitas Trisakti]. <https://www.coursehero.com/file/65255635/20200716-Jawaban-Quiz-Erwin-Hariadidocx/>
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17–32. <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>
- Kristina, D. (2015). *Pengaruh Remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai di kementerian sekretariat negara Republik Indonesia*.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19. <https://doi.org/10.31258/jkp.11.1.p.19-24>
- Manik Sudirman. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>
- Matondang, Z. (2009). Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Applied Mechanics and Materials*, Vol.6 No.1(1), 1510–1515. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.496-500.1510>

- Mattaliu, D. (2020). *Kabupaten Bulukumba dalam angka 2020* (BPS Kabupaten Bulukumba (ed.); II). BPS Kabupaten Bulukumba.
- Meriana, M. (2016). Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 85–93.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18388>
- Nurasa, H., & Munadjat, E. (2014). Kajian Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Pemerintah Kota Cimahi. *Abstrak*.
- Putro, R. Y. A., & Kamal, M. (2013). Analisis Pengaruh Brand Reputation, Brand Competence, dan Brand Liking Terhadap Trust In Brand Pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2), 178–185. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5916>
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Dr. Dedi Rianto Rahadi*. Tunggal Mandiri.
- Rindah. (2017). Analisis kinerja aparat sipil negara (asn) di dinas pendidikan dan kebudayaan daerah provinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(5), 109–119.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Tristiadi, S. (2017). Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. *Universitas Terbuka Program Pasca Sarjana*.
- Watung, R. W., & Ilat, V. (2015). Analisis Pengaruh Earning Per Share (EPS), Net Profit Margin (NPM), Return On Asset (ROA) dan Debt Equity Ratio (DER) Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013. *Ilmiah Akuntansi Bisnis & Keuangan*, 3(2), ISSN 2355-9047.
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>

Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal of Social Welfare Vol.*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>





Lampiran 1 : Kuesioner**KUESIONER**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Para Aparatur Sipil Negara Lingkup Sekretariat Daerah

Di

Tempat

Dengan Hormat.

Dalam rangka penyelesaian studi pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul "**Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba**", maka saya memerlukan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban atas pernyataan kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

Demikian kuesioner ini saya sampaikan dan atas kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 10 Mei 2021

Penulis

Andi Iqra Syamsul Bahri

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan-pernyataan di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu dianggap benar.
2. Berilah tanda (√) terhadap pernyataan di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu dianggap benar.
3. Setiap pernyataan hanya memiliki satu jawaban alternatif.
4. Penilaian terdiri atas 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-Ragu (RR)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden

1. Nama Responden
2. Nip
3. Pangkat / Golongan
4. Jenis Kelamin
5. Tempat / Tanggal Lahir
6. Pendidikan Terakhir
7. Instansi / Bagian

Pernyataan berikut Variabel (X) yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

No	Pernyataan/Indikator	SS	S	RR	TS	STS
1	Indikator Lama bekerja					
	Masa kerja yang dimiliki telah memengaruhi kinerja bapak/ibu					

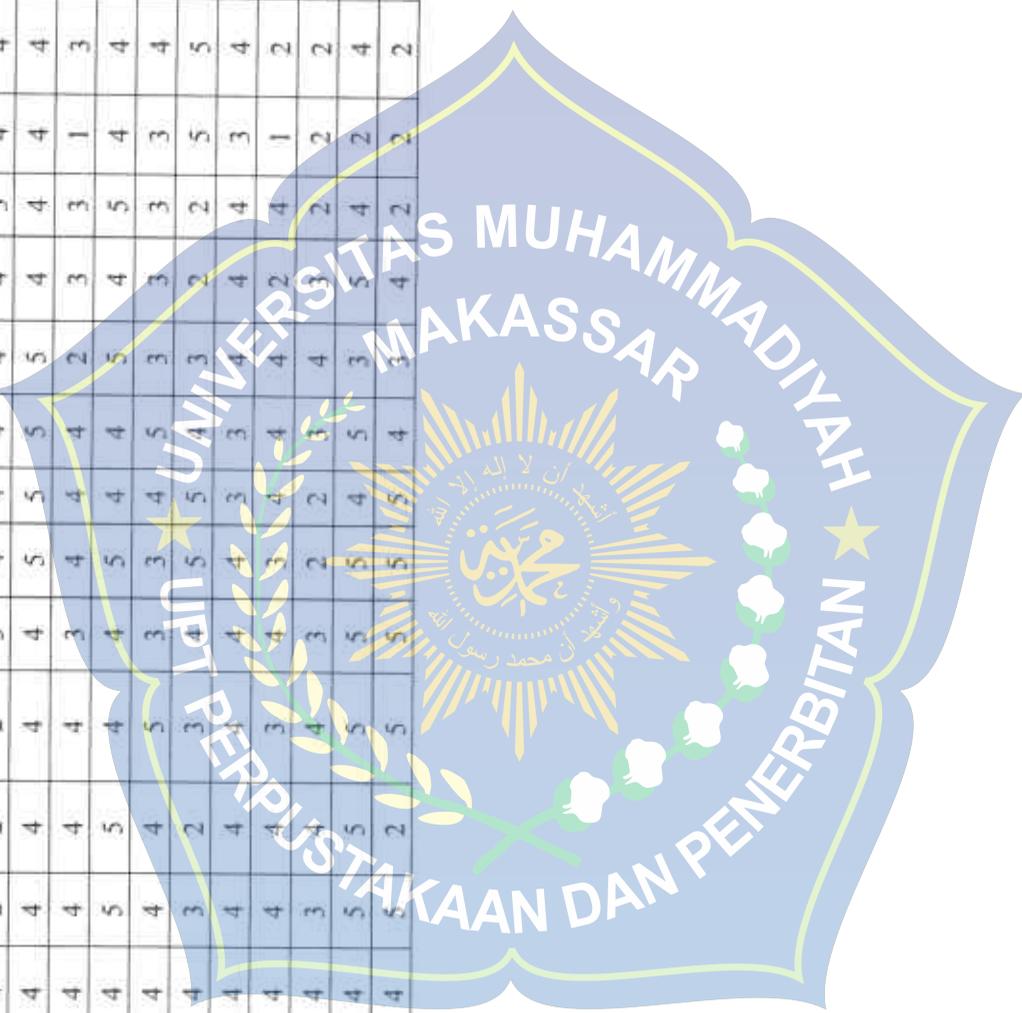
No	Pernyataan/Indikator	SS	S	RR	TS	STS
	TPP yang diberikan sesuai dengan masa kerja bapak/ibu					
2	Indikator pengalaman kerja					
	Tugas yang telah diberikan memengaruhi kinerja bapak/ibu					
	Tanggung jawab yang diberikan memengaruhi kinerja bapak/ibu					
3	Indikator golongan jabatan					
	Pangkat yang dimiliki memengaruhi kinerja bapak/ibu					
	Kompensasi yang diberikan memengaruhi kinerja bapak/ibu					
4	Indikator potensi yang dimiliki					
	Keahlian yang dimiliki memengaruhi kinerja bapak/ibu					
	Keterampilan yang dimiliki memengaruhi pemberian TPP pada bapak/ibu					

No	Pernyataan/Indikator	SS	S	RR	TS	STS
5	Indikator kebutuhan yang dipenuhi					
	Penyelesaian tugas kerja secara baik memengaruhi kinerja bapak/ibu					
	Poin tugas dan tanggung jawab memengaruhi pemberian TPP bapak/ibu					
Pernyataan berikut Variabel (Y) yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara						
No	Pernyataan/Indikator	SS	S	RR	TS	STS
1	Indikator Kualitas					
	Proses kerja bapak/ibu lakukan dapat berkualitas baik karena dipengaruhi oleh pemberian TPP					
	Hasil kerja bapak/ibu hasilkan dapat berkualitas baik dipengaruhi oleh pemberian TPP					
2	Indikator Kuantitas					
	Keberhasilan kegiatan yang bapak/ibu laksanakan dipengaruhi oleh pemberian TPP					

No	Pernyataan/Indikator	SS	S	RR	TS	STS
	Jumlah atau pemasukan yang bapak/ibu hasilkan dipengaruhi oleh pemberian TPP					
3	Indikator efektivitas					
	Sumber daya yang ada pada bapak/ibu dipengaruhi oleh pemberian TPP					
	Pengetahuan penggunaan teknologi bapak/ibu dipengaruhi oleh pemberian TPP					
4	Indikator kemandirian					
	Bapak/ibu dalam bekerja tanpa meminta arahan atau bimbingan dipengaruhi oleh pemberian TPP					
	Bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan melakukan secara mandiri tanpa bantuan atasan dipengaruhi oleh pemberian TPP					
5	Indikator komitmen kerja					
	Rasa percaya diri bapak/ibu dalam bekerja dipengaruhi oleh pemberian TPP					
	Bapak/ibu dalam bekerja sama dengan rekan kerja dipengaruhi oleh pemberian TPP					

Lama Bekerja	Tambahkan Penghasilan Pegawai (X)					Kinerja (Y)					Komitmen Kerja	
	Pengalaman Kerja	Golongan Jabatan	Potensi yg dimiliki	Kebutuhan yg dipenuhi	Kualitas	Kuantitas	Efektifitas	Kemandirian	Komitmen Kerja			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4
2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2
3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
5	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	5	4	3	4	2	1	1	4	2	1
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5
3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2
5	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2
4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	1
4	4	4	5	4	4	2	2	1	4	2	2	1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2
5	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2
5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4

Lama Bekerja	Tambahkan Penghasilan Pegawai (X)					Kinerja (Y)							
	Pengalaman Kerja	Golongan Jabatan	Potensi yg dimiliki	Kebutuhan yg dipenuhi	Kualitas	Kuantitas	Efektifitas	Kemandirian	Komitmen Kerja				
5	2	5	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	1	3
5	1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	2	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4
5	2	4	4	3	2	3	4	5	5	3	2	2	5
4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1
4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2
5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	2
4	2	4	4	5	2	5	5	5	4	3	4	2	2



	Sig. (2-tailed)	.000	.797	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X1.7	Pearson Correlation	.223	-.170	.324*	.256	.410*	.400*	1	.589*	.619*	.534**	.639*
	Sig. (2-tailed)	.104	.220	.017	.062	.002	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.8	Pearson Correlation	.432*	-.059	.467*	.327*	.352*	.571*	.589*	1	.525*	.451**	.723*
	Sig. (2-tailed)	.001	.673	.000	.016	.009	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.9	Pearson Correlation	.466*	.163	.570*	.498*	.512*	.650*	.619*	.525*	1	.474**	.826*
	Sig. (2-tailed)	.000	.239	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.10	Pearson Correlation	.306*	.013	.388*	.276*	.307*	.459*	.534*	.451*	.474*	1	.635*
	Sig. (2-tailed)	.025	.927	.004	.043	.024	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TTP	Pearson Correlation	.625*	.152	.801*	.656*	.695*	.859*	.639*	.723*	.826*	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.272	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerj a ASN
Y1	Pearson	1	.789*	.733*	.415*	.597*	.632*	.389*	.535*	.682*	.583*	.813**
	Correlatio n	
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y2	Pearson	.789*	1	.762*	.455*	.503*	.580*	.427*	.470*	.619*	.575*	.791**
	Correlatio n		
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y3	Pearson	.733*	.762*	1	.469*	.576*	.672*	.454*	.621*	.658*	.626*	.841**
	Correlatio n
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y4	Pearson	.415*	.455*	.469*	1	.458*	.554*	.457*	.339*	.473*	.341*	.624**
	Correlatio n
	Sig. (2- tailed)	.002	.001	.000		.000	.000	.001	.012	.000	.012	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y5	Pearson	.597*	.503*	.576*	.458*	1	.783*	.504*	.536*	.696*	.511*	.785**
	Correlatio n
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y6	Pearson	.632*	.580*	.672*	.554*	.783*	1	.399*	.490*	.624*	.458*	.787**
	Correlatio n
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.000

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y7	Pearson	.389*	.427*	.454*	.457*	.504*	.399*	1	.830*	.666*	.591*	.727**
	Correlatio
	n											
	Sig. (2-	.004	.001	.001	.001	.000	.003		.000	.000	.000	.000
	tailed)											
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y8	Pearson	.535*	.470*	.621*	.339*	.536*	.490*	.830*	1	.668*	.669*	.786**
	Correlatio
	n											
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	tailed)											
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y9	Pearson	.662*	.619*	.658*	.473*	.696*	.624*	.666*	.668*	1	.807*	.884**
	Correlatio
	n											
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	tailed)											
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y10	Pearson	.583*	.575*	.626*	.341*	.511*	.458*	.591*	.689*	.807*	1	.795**
	Correlatio
	n											
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	tailed)											
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Kinerj	Pearson	.813*	.791*	.841*	.624*	.785*	.787*	.727*	.786*	.884*	.795*	1
a ASN	Correlatio
	n											
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	tailed)											
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Persuratan

PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Bulukumba, 17 Mei 2021

Nomor: 070/348/Kesbangpol/V/2021
 Sifat: Biasa
 Perihal: Rekomendasi

Kepada
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Bulukumba
 Jalan Kenari, No. 11, Bulukumba

Berikut ini Surat Ketua LPM UNISMUH Makassar Nomor 20/25/C.4-VIII/40/2021 tanggal 03 Mei 2021 Perihal Permohonan Izin Penulisan

yang ini disampaikan kepada Bapak/Ibu Yandika Ujapasa yang tersebut dibawah ini

Nama	ANDE ANSA SYAMSULBAHRI
Tempat & tanggal lahir	Upam, Kecamatan, 03 - 10 - 1998
No. Polisi	105014104015
Program Studi/Prodi	Ilmu Administrasi Negara
Jenis & Alamat	Mahasiswa UPTISMUH Makassar Tallasepang, Makassar
Alamat	Tallasepang, Makassar
HP	081-397-077-754
Email	andeanza@gmail.com

Permohonan izin mengadakan Penelitian di seluruh Wilayah Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebagai persyaratan Skripsi dengan judul

"PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (PSN) KABUPATEN BULUKUMBA"

Selama ini Tmt. 03 Mei s.d. 03 Juli 2021
 Pengikut/Anggota Tidak ada

Selubungan dengan hal tersebut diatas dengan ini kami sampaikan Surat Keterangan Penelitian

Demikian disampaikan kepada saudara untuk dimaklumi dan bebas seterusnya

An **KEPALA KANTOR**
KASUBAG TATA USAHA


ANDE SASMITA I PURNAMA, SE
 Pangkat : Penata Muda Tk. I
 NIP : 19800513 200901 2 009

REVISI

Terlampiran :

1. Kopas Bulukumba (sebagai laporan)
2. FKPD Kab. Bulukumba
3. Ketua LPM UNISMUH di Makassar
4. Perungguan

PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
Alamat: Jl. Kenari No.13 Telp: (0413) 85060 Bulukumba 92572

Bulukumba, 19 Mei 2021

Nomor : 0277/DPMPTSPN/2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Bagian Lingkup Sekretariat Daerah
Kab. Bulukumba

Berikut Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Nomor
070/02/Kesbangpol/V/2021 tanggal 17 Mei 2021 Perihal Rekomendasi Penelitian
mengenai tersebut:

Nama : **ANDI IQRA SYAMSUL BAHRI**
Nomor Paspor : **105811104017**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
Instansi : **UNISMUH MAKASSAR**
Alamat : **TALLASALAPANG MAKASSAR**

Bermaksud melakukan Penelitian di Sekoran Bagian Lingkup Sekretariat Daerah
Kabupaten Bulukumba dalam rangka Penyusunan SKRIPSI dengan judul "**PENGARUH
TAMBAHAN PENHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA**" yang akan
bertanggung pada tanggal 03 Mei s.d. 03 Juli 2021.

Selubungan dengan ini terdapat analisis pada prinsipnya kami mengundang yang
bersangkutan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan ketertarikan sebagai berikut:

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan tidak dilakukannya tindakan yang bertentangan dengan ketertarikan masyarakat setempat;
2. Tidak menggunakan sarana ketertarikan masyarakat setempat;
3. Tidak menyalahgunakan data yang disimpan dan izin yang diberikan;
4. Menjamin hasil penelitian dan pengambilan data serta menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasilnya kepada bupati Bulukumba dan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten;
5. Surat izin ini akan batal atau dian ggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan tersebut diatas atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kecuali telah dan pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


R. Kru. SUGIWA
Kepala Pembina Utama Muda
NIP. 19610702 196003 2 002

Tembusan:
1. Bupati Bulukumba di Bulukumba (sebagai laporan);
2. Kepala Kesbangpol Kab. Bulukumba di Bulukumba;
3. Arsip.

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
SEKRETARIAT DAERAH**

Alamat : Jalan. Jenderal Sudirman No. 1 Telp. 81001 Bulukumba. 92511

SURAT PENERANGAN

Yang bertangung jawab di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba menerangkan bahwa :

Nama : **ANDI IQRA SYAMSUL BAHRI**
No. KTP : 105611144011
Bidang : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA**

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada bagian-bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba pada tanggal 3 Mei 2021 s.d 3 Juli 2021

Detik-detik surat penerangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Ditandatangani di : Bulukumba
Pada tanggal : 03 Juli 2021

SECRETARIS DAERAH

WATI A. WAWO, MM
Pangkat : Pembina Utama Muda
196211241989032005



Lampiran 5 : Dokumentasi

Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba



Bagian PBJ Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba



Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba



Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba



Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba



Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba



Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba



Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Lampiran 6 : Data Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan, Jabatan, dan Lama Bekerja

No	Nama	Pangkat/Golongan	Jabatan Sekarang	Eselon	Masa Kerja
1	Drs.MUH THAYEB MANINGKASI,M.Si	Pembina Tk. I IV/b	Kabag Pemerintahan Umum	III.a	32 Tahun 5 Bulan
2	DWI PUSPITA SARI, S.STP	Penata Tk. I III/d	Kasubag Pemerintahan Umum	IV.a	18 Tahun 8 Bulan
3	ASRIADI ARSAN,SP	Penata Tk. I III/d	Kasubag Otonomi Daerah & Kerjasama	IV.a	10 Tahun 7 Bulan
4	AWALUDDIN,SE	Penata, III/c	Kasubag Perangkat Kecamatan Dan Kelurahan	IV.a	12 Tahun 7 Bulan
5	SRI MAGEFIRA RAMLI, S.Stp	Penata Muda, III/a	Pengelola Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah		4 Tahun 11 Bulan
6	MUSAFIR	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi Pemerintahan		13 Tahun 5 Bulan
7	DR.ASNARTI SAID CULLA,SH.MH	Pembina Tk. I IV/b	Kabag Hukum Dan Ham	III.A	21 Tahun 5 Bulan

No	Nama	Pangkat/Golongan	Jabatan Sekarang	Eselon	Masa Kerja
8	ASRIADY, SH	Penata Tk. I III/d	Kasubag Perundang - Undangan	IV.a	13 Tahun 7 Bulan
9	ANDI. NURHIKMAH, SH., M.H	Penata Tk. I III/d	Kasubag Bantuan Hukum & Hukum	IV.a	15 Tahun 5 Bulan
10	A. RAHMI NISA FATHIMA, SH	Penata Tk. I III/d	Kasubag Dokumentasi Hukum	IV.a	10 Tahun 7 Bulan
11	HARYANTO JAFAR, SH	Perata Muda, III/a	Analisis Permasalahan Hukum		14 Tahun 7 Bulan
12	KASMAWATI, SH	Penata Muda, III/a	Analisis Peraturan Perundang Undangan		11 Tahun 7 Bulan
13	ANDI BIZAUARI TENRI ULENG, SH	Penata Muda, III/a	Analisis Permasalahan Hukum		2 Tahun 5 Bulan
14	MUHAMMAD. ANANG GAFFAR, AP, M.Si	Pembina Tk. I IV/b	Kabag Organisasi Dan Reformasi Birokrasi	III.a	27 Tahun 8 Bulan
15	SULHAJJI, SE	Pembina Tk. I IV/b	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja	IV.a	26 Tahun 5 Bulan
16	ANDI MAPPANGAJA, S.SOS, M. Si	Pembina Tk. I IV/b	Analisis Jabatan	IV.a	29 Tahun 8 Bulan
17	A. ALIF AMRI RAUF, S.STP, MAP	Penata Tk. I III/d	Kasubag Tata Laksana	IV.a	19 Tahun 8 Bulan

No	Nama	Pangkat/Golongan	Jabatan Sekarang	Eselon	Masa Kerja
18	HASRANI,S.Sos,M.Si	Penata III/c	Kasubbag Kelembagaan Dan Anjab	IV.a	15 Tahun 4 Bulan
19	FATMAWATI, SH	Penata Muda Tk. I III/b	Analisis Kelembagaan		14 Tahun 7 Bulan
20	ANDI MAPPAITA MASSARAPPI,S.Sos.MM	Pembina Tk. I IV/b	Kabag Ekonomi Pembangunan	III.a	29 Tahun 6 Bulan
21	HASRONI ASIS, SE	Penata, III/c	(PIH) Kasubag Ekonomi	IV.a	13 Tahun 7 Bulan
22	H. SYAMSUL,SE	Penata Tk. I III/d	Kasubag Penyusunan Program Pembangunan	IV.a	28 Tahun 5 Bulan
23	A. SILVIAH, S. AP	Penata III/c	Kasubag Pelaporan Dan Evaluasi Pembangunan		14 Tahun 7 Bulan
24	RISMA RAHAYU KAJAR, S.Sos	Penata Muda III/a	Penyusun Rencana Sarana Pengembangan Usaha		14 Tahun 7 Bulan
25	SUNARTI,SE	Penata Muda III/a	Penyusunan Program Pengawasan Perekonomian		23 Tahun 5 Bulan

No	Nama	Pangkat/Golongan	Jabatan Sekarang	Eselon	Masa Kerja
26	ANDI ESFAR TENRI SUKKI, S.Sos, M.Si	Pembina Tk. I IV/b	Kabag Kestra	III.a	26 Tahun 8 Bulan
27	A. GENDA, S.Ag	Penata Tk. I IV/d	Kasubag Sarana & Prasarana Sosial	IV.a	13 Tahun 7 Bulan
28	A.MIRZA MILANIE,S.SOS	Penata, III/c	Kasubag Pembinaan Sosial	IV.a	23 Tahun 5 Bulan
29	ROSYATI,S.Ag	Penata, III/c	Analisis Sarana Dan Prasarana Ibadah		13 Tahun 7 Bulan
30	Hj. MURNI, SE	Penata, III/c	Penyusun Bahan Pembinaan Ketenagaan Lembaga Keagamaan		27 Tahun 6 Bulan
31	SALMAH, SE	Penyutur Tk. I II/d	Penyusun Bahan Pembinaan		17 Tahun 8 Bulan
32	UMAR,S.Ag	Penata Muda III/a	Analisis Sarana Dan Prasarana Ibadah		13 Tahun 7 Bulan
33	SYAMIAH, SS, M.Si	Pembina Tk. I IV/b	Kabag Umum	III.a	26 Tahun 5 Bulan
34	ROSMAWATI ZASIL,S.Sos	Penata Tk. I III/d	Kasubag Tata Usaha & Kepegawaian	IV.a	28 Tahun 5 Bulan
35	ASHAR BOHARI,SE	Penata Tk. I III/d	Kasubag Perencanaan	IV.a	13 Tahun 7 Bulan

No	Nama	Pangkat/Golongan	Jabatan Sekarang	Eselon	Masa Kerja
36	HANDARIAH, S.Sos	Penata Tk. I III/d	Kasubag Rumah Tangga	IV.a	13 Tahun 7 Bulan
37	RACHMAWATI, S.AP	Penata Muda, II/a	Penyusun Kencana Kebutuhan Rumah Tangga	IV.a	14 Tahun 7 Bulan
38	DEDI RAHMADI, S.STP, M.Si	Pembina Tk. I IV/b	Kabag Humas Dan Protokol	III.a	21 Tahun 8 Bulan
39	Ir-SUHERMAN SUYUTI, MP	Pembina Tk. I IV/b	Penyusun Berita Dan Pendapat Umum	III.a	31 Tahun 5 Bulan
40	ANDI. ASMIRANI, SE	Penata Tk. I III/d	Kasubag Protokol	IV.a	14 Tahun 7 Bulan
41	SULRIYANI, SS	Penata, III/c	Kasubag Administrasi Perjalanan-Pimpinan	IV.a	15 Tahun 7 Bulan
42	ANDI AYATULLAH AHMAD, S.Sos	Penata Tk. I III/d	Kasubag Publikasi Dan Dokumentasi	IV.a	11 Tahun 7 Bulan
43	SRI HANDAYANI, SS	Penata, III/c	Analisis Berita		10 Tahun 7 Bulan
44	Drs. MANSUR G, M.Si	Pembina Tk. IV/b	Kabag Keuangan	III.a	32 Tahun 5 Bulan
45	SYAMSUDDIN, SE	Penata Tk. I III/d	Kasubag Pembinaan & Verifikasi	IV.a	14 Tahun 7 Bulan

No	Nama	Pangkat/Golongan	Jabatan Sekarang	Eselon	Masa Kerja
46	AHMAD AWALUDDIN,SE	Penata Tk. I III/d	Kasubag Anggaran	IV.a	15 Tahun 4 Bulan
47	HAERUDDIN K, SE,MM	Penata Tk. I III/d	Kasubag Pembendaharaan	IV.a	28 Tahun 5 Bulan
48	SUBAIR, SE. M. Si	Perencana, III/c	Analisis Laporan Realisasi Anggaran		14 Tahun 7 Bulan
49	ANDI. BUYUNG SAPUTRA, S.STP,MM	Pembina Tk. I IV/b	Kepala Bagian Pengadaan Barang/Jasa	III.a	20 Tahun 8 Bulan
50	ANDI MUHAMMAD TAUFIK,S.Sos.M.Si	Pembina, Tk. I IV/b	Analisis Pembangunan		35 Tahun 6 Bulan
51	NIRMAWATI,S.Sos,MM	Penata Tk. I III/d	Kasubag Pembinaan Dan Advokasi Pengadaan Barang/Jasa	IV.a	29 Tahun 5 Bulan
52	UMAR,SH	Penata Tk. I III/d	Kasubag	IV.a	16 Tahun 6 Bulan
53	ACHMAD MUSTAMIL,SE	Penata Tk. I III/d	Kasubag	IV.a	10 Tahun 7 Bulan
54	H.HAMSAH,S.Sos	Penata Muda, III/a	Penelaah Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa		17 Tahun 8 Bulan

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Jumlah Pegawai Golongan IV sebanyak 13 orang

Jumlah Pegawai Golongan II sebanyak 1 orang

Jumlah Pegawai Golongan III sebanyak 40 orang

RIWAYAT HIDUP



Andi Iqra Syamsul Bahri lahir di Ujung Pandang pada tanggal 28 Oktober 1998 putra tunggal dari ayah Drs. H. Syamsul Bahri. M.Si seorang pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Bulukumba dan ibu Hj. Nurliana.S.Pd. SD juga seorang guru Sekolah Dasar.

Penulis masuk Sekolah Dasar Negeri No. 7 Matajang pada tahun 2004 dan tamat pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Bulukumba tahun 2010 dan tamat pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan sekolah ke SMA Negeri 1 Bulukumba dan tamat tahun 2016. Terakhir ia melanjutkan pendidikannya di Universitas Muhammadiyah Makassar tahun 2017 pada program studi Ilmu Administrasi Negara, selama kuliah penulis juga aktif pada organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dan akhirnya pada tahun 2021 berhasil menyelesaikan studi dengan karya ilmiah yang berjudul **"PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA"** Dan berhasil mendapatkan gelar akademik Sarjana Ilmu Administrasi Negara.