

**SKRIPSI**

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR KECAMATAN SINJAI BARAT**



Oleh:

MUHAMMAD ARDHYAN THAHIR  
Nomor Induk Mahasiswa : 10561114219

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

**2024**

**SKRIPSI**

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR KECAMATAN SINJAI BARAT**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh

Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.AP)

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUHAMMAD ARDHYAN THAHIR

Nomor Stambuk: 105611114219

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan  
Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai  
dikantor Kecamatan Sinjai Barat

Nama Mahasiswa : Muhammad Ardhyan Thahir

Nomor Induk Mahasiswa : 105611114219


Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si.


  
Ahmad Harakan, S.IP., M.HI

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

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

  
Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si.  
NBM : 991742

## 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 : 0216/FSP/A.4-II/I/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Jumat, 19 Januari 2024.

Mengetahui.

Ketua

Sekretaris

  
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730727

  
Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si

NBM: 1084366

Tim Penguji:

1. Dr. Andi Rosdianti Rasak, M.Si
2. Dr. Hafis Elfiansyah P., M.Si
3. Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si
4. Ahmad Taufik, S.IP., M.AP

(  )  
(  )  
(  )  
(  )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Ardhyan Thahir

Nomor Induk Mahasiswa : 105611114219

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 7 Januari 2024

Yang Menyatakan,

Muhammad Ardhyan Thahir

## ABSTRAK

### **Muhammad Ardhyhan Thahir 2024, Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kecamatan Sinjai Barat**

(Dibimbing oleh Nurwahid dan Ahmad Harakan)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat dari aspek kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu. Jenis penelitian yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi ,wawancara dokumentasi langsung dilapangan, informan yang dalam penelitian ini terdiri dari 3 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari indikator kinerja yang digunakan meliputi : (1) kuantitas kerja sesudah pemberian tambahan penghasilan pegawai lebih aktif dalam pemberian informasi kepada masyarakat (2) kualitas kerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Barat dilihat dari sisi pengetahuan mengenai tugas dan kewajibannya sesuai dengan bidangnya masing-masing pegawai sudah mampu memahaminya. Bahkan target atau hasil sudah sesuai yang diharapkan (3) pemanfaatan waktu Melihat dari hasil wawancara diatas, terlihat masih ada pegawai yang kurang disiplin padahal pegawai telah diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan dengan harapan pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan optimal dalam menjalankan tugasnya, namun masih ada saja yang belum memahaminya dengan baik.

**Kata kunci:** Efektifitas, Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai

## KATA PENGANTAR



*“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Evektivitas Pemberian Tambahan Penghaslan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Sinjai Barat”. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi junjungan kita yakni Nabi besar Muhammad SAW.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan pada jenjang perkuliahan strata 1 jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya semangat, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta Bapak H. Muhammad Thahir dan Ibu Hj. Amrah. yang dengan penuh keikhlasan dan kesabaran membesarkan, mendidik, dan selalu mendoakan penulis dalam situasi dan kondisi apapun serta selalu memberikan doa dan dukungan yang tak terhingga.
2. Bapak Dr. Nur Wahid, S. Sos., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Ahmad Harakan, S.IP., M.Hi selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

3. Kepada Bapak Prof. Dr. H.Ambo Asse, M.Ag selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
4. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M,Si selaku Dekan Fakultas Prodi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
5. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
6. Bapak Dr. Drs. H. Anwar Parawangi M.Si selaku dosen pembimbing saya yang telah pensiun
7. Segenap dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendidik dan memberikan kami ilmu pengetahuan selama kuliah, dan seluruh staf yang selaku sabar melayani segala urusan administrasi dan perkuliahan.
8. Seluruh unsur-unsur pegawai kantor Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai yang telah banyak memberi bantuannya kepada penulis selama proses penelitian.
9. Teman-teman jurusan Ilmu Administrasi Negara Angkatan 2019 terkhusus kelas A,D dan G yang selalu kebersamai selama masa perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
10. Teman-teman MBKM Membangun Desa tahun 2021 yang selalu mensupport dan memberikan semangat satu sama lain dan semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu



11. Teman-teman KKP Fisip Unismuh Makassar Angkatan 25 2022 (Pangkep) selalu mensupport dan memberikan semangat satu sama lain dan semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

12. *Last but not least, I wanna thank me I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doinng all this hard work I wanna thank me for having no days off.*

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

*Billahi fii sabilil Haq, fastabiqul khairat, wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Makassar, 7 Januari 2024

Muhammad Ardhyan Thahir

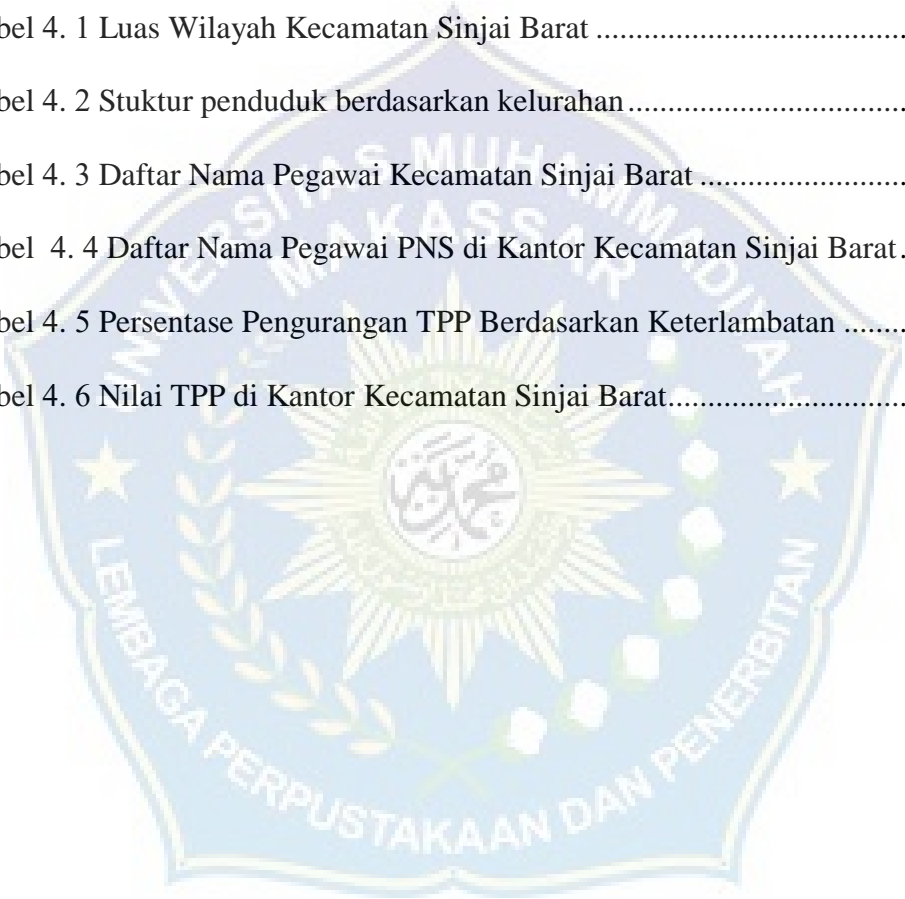
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Konsep dan Teori .....	12
1. Tunjangan Kinerja .....	12
2. Kinerja .....	16

C. Kerangka Berfikir.....	26
D. Fokus Penelitian.....	27
E. Deskripsi Fokus Penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	29
C. Sumber Data.....	30
D. Informasi Penelitian.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	32
G. Teknik Pengabsahan Data.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	35
B. Hasil Penelitian.....	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
<b>A. KESIMPULAN .....</b>	<b>69</b>
<b>B. SARAN.....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	9
<u>Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....</u>	37
Tabel 4. 1 Luas Wilayah Kecamatan Sinjai Barat .....	37
Tabel 4. 2 Stuktur penduduk berdasarkan kelurahan .....	38
Tabel 4. 3 Daftar Nama Pegawai Kecamatan Sinjai Barat .....	41
Tabel 4. 4 Daftar Nama Pegawai PNS di Kantor Kecamatan Sinjai Barat.....	59
Tabel 4. 5 Persentase Pengurangan TPP Berdasarkan Keterlambatan .....	61
Tabel 4. 6 Nilai TPP di Kantor Kecamatan Sinjai Barat.....	67



## DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 3. 1 Bagan kreangka fikir.....</u>	<u>37</u>
<u>Gambar 4. 1 Struktur organisasi.....</u>	<u>37</u>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian keputusan yang berhubungan dengan kepegawaian yang mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Manajemen Sumber daya manusia merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif agar dapat mencapai tujuan. Sebuah kantor atau instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan agar mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi, maka suatu organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini. organisasi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan organisasi, sedangkan organisasi

memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai kepada organisasi

Selain manajemen sumber daya manusia insentif juga merupakan hal yang penting untuk diberikan sebagai penghargaan kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas kinerja mereka, sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun untuk meningkatkan kinerja pegawainya, karena pada dasarnya masalah kinerja pegawai berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan seperti uang, pangkat atau jabatan, dan lain sebagainya yang merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja.

Pada umumnya setiap orang akan lebih produktif dalam bekerja jika diberikan atau dijanjikan imbalan tambahan atas pekerjaan itu. Biasanya mereka akan bekerja lebih cepat dari biasanya dan hasilnya pun lebih baik. Mereka berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya karena ada sesuatu yang diharapkan lebih dari biasanya. Bagaimanapun setiap orang termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik bisa dipengaruhi oleh harapan-harapan tertentu.

Seiring dengan perkembangan zaman, kondisi pelayanan publik yang disediakan mendapat kritikan dari berbagai pihak untuk memperbaiki kualitas komunikasi dan pengelolaan pelayanannya, mengingat tidak semua warga

negara dapat menikmati aksesibilitas pelayanan publik yang efektif. Padahal sebagai amanat Perundang-undangan, pelayanan publik seharusnya menyentuh semua lapisan tanpa terkecuali dan tetap menjaga etika pelayanan. Inilah yang mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber ketidakpercayaan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisien.

Hal yang paling penting dan tidak dapat diabaikan dan disadari adalah bahwa setiap pegawai yang bekerja memiliki tujuan tertentu. Salah satu tujuan pegawai adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari melalui gaji atau upah yang diterimanya. Sedangkan bagi instansi, pegawai atau tenaga kerja adalah salah satu sumber daya yang dapat meningkatkan produktivitas untuk menghasilkan produk yang lebih dengan biaya yang rendah (efisien). Untuk itu instansi harus menyadari bahwa untuk menghasilkan output yang maksimal diperlukan kerja yang optimal, oleh karena itu perlu adanya dorongan dan rangsangan oleh sesuatu, dalam hal ini perangsang itu berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar. Setiap pegawai mempunyai tujuan bekerja yang berbedabeda, oleh karena itu dengan menyadari perbedaan-perbedaan tersebut, seorang pimpinan harus mampu menyelaraskan tujuan yang akan dicapai oleh



setiap pegawai sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan aturan yang berlaku, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerjadengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kinerja sumber daya manusia, khususnya di Indonesia sebagaimana pada umumnya juga sangat kompleks dan dipengaruhi oleh sistem 4 yang melingkupinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, antara lain pendidikan, motivasi, insentif, jaminan sosial, disiplin kerja, lingkungan kerja, pemberian gizi dan kesehatan pegawai, teknologi, sarana produksi, manajemen dan masih banyak yang lainnya.

Diketahui bahwa kinerja yang meningkat ditandai dengan prestasi kerja yang meningkat, yang ditentukan oleh pegawai yang bekerja lebih giat.

Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena termotivasi dengan kebutuhan *esteem* yang terpenuhi karena adanya Tambahan Penghasilan Pegawai, maka kinerja pegawai dapat menjadi umpan balik bagi sistem Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterapkan oleh instansi. Maka akan tampak adanya hubungan yang positif antara prestasi kerja pegawai dengan besarnya Tambahan Penghasilan Pegawai, yang pada akhirnya pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya agar upah atau gaji mereka meningkat sesuai dengan besarnya tambahan penghasilan pegawai yang diterima.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sinjai Nomor 08 tahun 2018 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Sinjai. Pemberian TPP kepada setiap PNS dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap kinerja dan disiplin yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah Daerah dan masyarakat Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang tata cara persetujuan menteri dalam negeri terhadap tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan

disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan dari diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Petunjuk teknis klasifikasi pemberian tambahan penghasilan pegawai yang tercantum dalam Peraturan Bupati Sinjai Nomor 08 Tahun 2018 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Sinjai menjelaskan mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan Administrator, Pengawas dan pelaksana dan pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

Hasil observasi awal diketahui bahwa masih ada pegawai yang kehadiran/absensinya tidak maksimal, keterlambatan ceklok dan tidak mengisi laporan kerja harian yang dimana tiap pegawai diwajibkan menyelesaikan tugas pokok tiap hari kerja. Di lihat dari fakta yang terjadi dilapangan berbeda dengan apa yang dikatakan bahwa TPP (tambahan penghasilan pegawai) sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah dengan adanya pemberian tambahan penghasilan pegawai ini efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis memilih untuk mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu, “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sinjai Barat”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka dirumuskan permasalahan yang akan di bahas yakni, sebagai berikut :

Bagaimana efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka adapun tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis yaitu untuk menambah ilmu pengetahuan tentang efektivitas dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat dan juga

sebagai bahan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses penelitian ini dimasa yang akan datang.

2. Bagi objek penelitian yaitu dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pengembangan keilmuan bagi kantor Kecamatan Sinjai Barat mengenai efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai yang berguna sebagai motivasi dan evaluasi sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti dalam mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu penelitian terdahulu juga membantu peneliti dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan keaslian dari penelitian.

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu**

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Maulya Naifah Mustakim Pakihi (2020) Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (tpp) terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jeneponto	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan asosiatif	Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto ditinjau dari aspek kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu masuk dalam kategori

			Baik.
2	Rismawati Maruf (2020) Implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai di kantor Kecamatan Bunaken Manado	Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif	Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang ada di Kantor kecamatan bunaken Manado, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor kecamatan Bunaken Manado belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, di karenakan penilaian kehadiran. Kinerja yang berdampak pada Disiplin pegawai yang masih Kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka, selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran pegawai pada Apel di Sore hari yang kadang tidak di laksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut.

3	<p>Ajeng Antania Putri et al., (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat</p>	<p>Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif</p>	<p>Berdasarkan hasil dari penelitian Pemberian tambahan penghasilan pegawai yang sudah didasarkan pada dua penilaian masih dinilai kurang efektif meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut hanya meningkatkan disiplin pegawai namun masih ada oknum yang pergi saat jam kantor dengan alasan tertentu dimana hal tersebut sudah menjadi budaya kerja PNS. Oleh karena itu pemberian tambahan penghasilan hanya mampu memberikan dampak positif terhadap kesidiplinan pegawai pada sebagian pegawai namun dinilai belum optimal pada beberapa pegawai.</p>
---	---	--	--



Adapun persamaan penelitian ini dengan ketiga penelitian terdahulu di atas adalah sama-sama meneliti tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu di atas adalah penelitian ini hanya berfokus pada efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap indikator kinerja yang digunakan, serta perbedaan lainnya terdapat pada metode penelitian yang digunakan serta teori yang digunakan dan lokasi penelitian.

## **B. Konsep dan Teori**

### **1. Tunjangan Kinerja**

#### **a. Pengertian Tunjangan Kinerja**

Istilah tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai (TPP) termasuk hal yang baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. istilah yang sering digunakan sebagian besar PNS yaitu remunerasi. Remunerasi berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja sehingga dapat dijadikan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia remunerasi dapat diartikan sebagai upah yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Secara harfiah, yang dimaksud dengan remunerasi yaitu sebagai payment atau penggajian yang sudah ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai hal yang rutin dilakukan atau sebagai timbal balik suatu pekerjaan yang telah dikerjakan. Dalam konteks organisasi, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pekerja atau prestasi

yang diberikan oleh pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Pora,2011). Menurut Robbi (2012) berpendapat bahwa ada 3 konsep remunerasi yang biasa disebut dengan 3P, yaitu:

1. *Position* atau posisi yaitu penyerahan imbalan berdasarkan posisi yang ditempati. Dengan kata lain, remunerasi yang diberikan nilainya sama untuk tiap jabatan yang setingkat.
2. *People* (orang) adalah penyerahan imbalan/remunerasi kepada orang yang mempunyai pendidikan atau skill khusus sesuai dengan pekerjaannya.
3. *Performance* atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kualitasnya.

Artinya tunjangan ini hanya diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang berkualitas atau sesuai dengan harapan yang ditetapkan. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, menyebutkan Tunjangan Kinerja yaitu pendapatan selain gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan dan tunjangan kinerja juga diberikan kepada Pegawai sesuai dengan target kinerja yang dihitung berdasarkan nilai capaian sasaran kinerja dan kategori pegawai. Peraturan kepala BPS No. 76 Tahun 2012, memaparkan bahwa tunjangan kinerja yaitu imbalan yang diberikan sebagai kompensasi melakukan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh pegawai. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat ataupun menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Pemberian

tunjangan kinerja pegawai dilakukan secara adil sesuai dengan tanggung jawab dan bobot pekerjaannya untuk menjamin kesejahteraan pegawai di dalam organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2013) mendefinisikan insentif (tunjangan kinerja) sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, agar pegawai lebih fokus dalam bekerja. Adapun hal yang harus diperhitungkan dari pendidikan dan pengetahuan, kompleksitas (kerumitan) pekerjaan, pengalaman yang diperlukan, sifat dan jenis masalah yang harus dipecahkan, ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab supervise/pengawasan terhadap orang lain, hubunganhubungan kerja yang harus dikerjakan, pengawasan yang diterima, kondisi lingkungan kerja, dan dampak dari keputusan/akibat dari kesalahan. Hal ini menandakan bahwa remunerasi untuk pegawai merupakan suatu hal yang bisa memberikan jalan keluar bagi perbaikan kinerja pegawai.

b. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai

Bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai dan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi yang melekat pada pegawai negeri sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan cara diberikan tambahan penghasilan.

Dalam Peraturan Bupati Kabupaten Sinjai No. 08 Tahun 2018 mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada:

1. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi ( JPT Pratama)
2. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan Administrasi, ( Administrator, Pengawas dan Pelaksana)
3. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional berdasarkan kelas dan jabatan masing-masing.

Kriteria pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam Peraturan Bupati Sinjai Nomor 19 Tahun 2020 Pasal 5. Tambahan penghasilan diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kemampuan keuangan daerah dengan kriteria:

1. Prestasi kerja dan beban kerja
2. Kondisi Kerja;
3. Kelangkaan Profesi; dan
4. Pertimbangan obyektif lainnya.

Tujuan pemberian TPP sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Bupati Kabupaten Sinjai No. 08 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai pasal 2 yaitu:

1. Meningkatkan Kinerja Pegawai
2. Meningkatkan Disiplin Pegawai

3. Meningkatkan Motivasi Pegawai
4. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai
5. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pegawai.

c. Penilaian Kinerja

Dalam Peraturan Bupati Kabupaten Sinjai Nomor 8 Tahun 2018 Pasal 7. Penilaian kinerja dilakukan terhadap kinerja perorangan pegawai negeri sipil untuk pemberian tambahan penghasilan pegawai, yaitu:

1. Besaran Jumlah TPP diberikan Dengan memperhatikan Unsur Penilaian Kinerja dengan bobot 60% ( enam puluh persen) dan kehadiran dengan bobot 40% (empat puluh persen).
2. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan capaian kerja yang di tuangkan dalam satu kontrak kerja atau sasaran kerja pegawai yang dinilai setiap bulan.
3. Pelaksanaan tugas tambahan yang menjadi tambahan penilaian kinerja
4. Kehadiran berdasarkan jam masuk kerja dan jam pulang kerja

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Chairunnisah et al., (2021) Kinerja

karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (dalam Tsauri, 2014) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

Menurut Wirawan (2009) dalam (Adamy, M. 2016) kinerja (performance) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam hal ini pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu atau seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar blue collar worker contoh pekerjaan yaitu sopir bus, pembantu rumah tangga dan tukang cukur dan lain sebagainya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

## b. Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah "*performance rating*" atau *performance appraisal*

Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang naga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilain kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

### c. Tujuan Penilaian Kinerja

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi karyawan, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### d. Unsur Unsur Kinerja Yang Dinilai

1. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan



kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan disini yang dimaksud adalah pengabdian. Pengabdian yang dimaksud disini adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

2. Prestasi Kerja yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.
3. Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik- baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.
4. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenag, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dan menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja sangat penting. Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Mangkuprawira (2002) dalam (Chairunnisah et al., 2021), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan akan latihan demikian juga prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan proses staffing. Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional. Potensi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan. Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian.

f. Alasan Diperlukannya Penilaian Kinerja

Irham Fahmi (2018:65-66) menjelaskan bahwa untuk melakukan perbaikan yang berkelanjutan maka suatu instansi perlu mengadakan penilaian kinerja, dimana penilaian tersebut memiliki beberapa alasan, yaitu:

1. Penilaian kinerja untuk memberikan informasi untuk pertimbangan penetapan gaji dan promosi.
2. Penilaian kinerja untuk menyerahkan umpan balik (feedback) bagi para atasan maupun pegawai untuk melakukan introspeksi diri dan melihat kembali perilaku positif maupun negatif selama ini.
3. Penilaian kinerja dibutuhkan untuk pertimbangan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan
4. Hasil penilaian kinerja akan menjadi bahan acuan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Robbins (1996) mengungkap beberapa alasan tentang perlunya menilai kinerja pegawai. Alasan tersebut antara lain:

1. Menyediakan informasi sebagai dasar untuk proses penggajian keputusan tentang aktifitas promosi dan penggajian.
2. Menyediakan informasi untuk menilai dan mengevaluasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.
3. Memungkinkan untuk mengatur suatu rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang dapat diketahui.

g. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi atau rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor- faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan berasal dari lingkungan. Seperti (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan potensi (IQ) dan kemampuan reality rekan kerja, bawahan atau pimpinan, (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang fasilitas kerja, dan iklim organisasi. memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang mampu membuat kondisi mental pegawai dapat terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a). Kemampuan
- b). Motivasi
- c). Dukungan yang diterima
- d). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e). Hubungan mereka dengan organisasi

### 3. Faktor organisasi

Menurut Bernardin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Kemungkinan besar kinerja pegawai dapat berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi kantor atau instansi memberikan peralatan yang sudah tidak relevan dengan pekerjaan yang di kerjakan. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang di uraikan diatas dapat kita simpulkan bahwa kemampuan seorang pegawai, dapat bergantung pada motivasi yang diperoleh pegawai, kondisi dan lingkungan kerja serta sistem kompensasi dapat mempengaruhi munculnya kualitas kerja atau kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah kantor atau instansi.

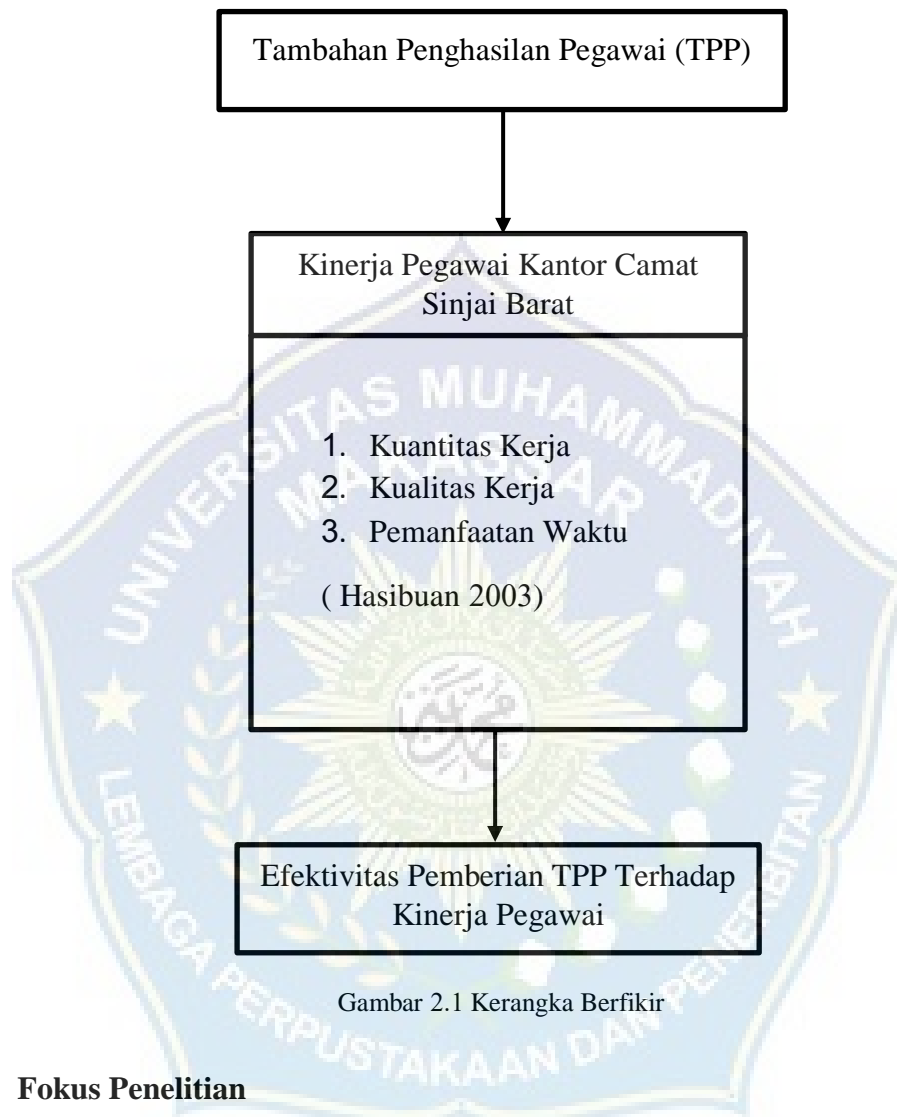
### **C. Kerangka Berfikir**

Penelitian ini berjudul “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat”. penelitian ini akan menganalisis efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih semangat dalam bekerja. Hasibuan (2003) yang mengatakan “Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan”. Adapun menurut Hasibuan (2003:105) indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan waktu.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian pada gambar di bawah ini:

## Bagan Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

**D. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian dari bagan kerangka fikir diatas, maka fokus penelitian pada Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat dengan menggunakan teori dari Hasibuan (2003) yang mengatakan “Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan” Adapun indikator kinerja karyawan



menurut (Hasibuan 2003) yaitu : (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas; (3) Pemanfaatan waktu.

### **E. Deskripsi Fokus Penelitian**

Adapun deskripsi dari fokus penelitian ini adalah :

1. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
2. Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.
3. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan setelah pelaksanaan seminar proposal. Adapun lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Selama dua bulan tersebut digunakan untuk mendapatkan data-data yang relevan dari Kantor Kecamatan Sinjai Barat dan agar dapat diolah dan diteliti kemudian dievaluasi hasilnya. Penelitian dilakukan di kantor tersebut karena peneliti ingin mengetahui tentang pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) pada Kantor Kecamatan Sinjai Barat dan masih adanya pegawai yang kurang mendapat TPP (tambahan penghasilan pegawai) diakibatkan kehadiran/absensi tidak sesuai aturan yang berlaku dan ada pula pegawai yang terlambat melakukan absensi *finger print*/ataupun absensi normal di akibatkan oleh keterlambatan. Hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai belum optimal.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini bertujuan Untuk mendeskripsikan sejauh mana dampak yang diberikan oleh insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat.
2. Adapun tipe penelitian menggunakan tipe penelitian deskriptif. Adapun alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena peneliti ingin

3. memberikan gambaran terhadap dampak pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

### C. Sumber Data

Sumber data tersebut diperoleh. beberapa Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Informan penelitian

No	NAMA	JABATAN
1	A. Nasrun,S.IP	Camat
2	H. Assikin., S.PT	Sekretaris Camat
3	Rahmatullah., S.Sos	Kasubag Program & keuangan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil langsung dari narasumber tanpa ada perantara, bersumber dari dokumen serta informan yang berasal dari hasil wawancara pemerintah Daerah Kecamatan Sinjai Barat, dan tokoh masyarakat. Jenis data yang dikumpulkan adalah informasi mengenai kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Barat

#### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data,

misalnya lewat orang lain atau dokumen lain data sekunder dalam peneliti ini diantaranya buku, dokumen, dan internet.

#### **D. Informasi Penelitian**

Informasi dalam penelitian ini di gunakan untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan situasi dan kondisi yang terjadi yang melatar belakangi penelitian ini meliputi unsur pegawai kantor kecamatan Sinjai Barat, dan tokoh masyarakat

#### **E. Tehnik Pengumpulan Data**

Dalam Penelitian ini, pengkajian data dilakukan dengan cara sebagai berikut

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan langkah yang efektif untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang kehidupan sosial. Dalam penelitian, penulis ingin mendapatkan data yang objektif tentang dampak pemberian insentif terhadap kinerja pegawai terhusus pada Kantor Kecamatan Sinjai Barat.

##### **2. Wawancara**

Wawancara adalah cara pengambilan data dengan metode menanyakan sesuatu kepada seseorang, caranya yaitu dengan berbicara secara tatap muka. Beberapa wawancara dilakukan supaya peneliti mendapatkan data yang lebih jelas dan jelas langsung dari sumbernya. Wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara semi terstruktur sehingga pedoman wawancara dibuat hanya garis besarnya saja.

Wawancara yang dalam penelitian ini ditujukan kepada Perangkat Kecamatan Sinjai Barat, serta tokoh masyarakat dengan menggunakan cara purposive sampling yaitu cara dimana peneliti menentukan pengambilan data dengan cara menetapkan ciri tertentu agar dapat menjawab permasalahan penelitian. Sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah cara dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi biasanya berbentuk berkas dan surat penting lainnya yang tersimpan mengenai suatu kejadian tertentu. Ini dilakukan untuk melengkapi dan menguatkan data yang diperoleh baik dari hasil observasi maupun wawancara.

## **F. Tehnik Analisis Data**

Dalam analisis data kualitatif, mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dipahami dengan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Didalam analisis data penelitian ini yang dilaksanakan menggunakan beberapa teknik, yaitu:

### 1. Reduksi Data

Mereduksi data adalah memilih hal-hal yang pokok, mengkaji pada hal-hal yang penting, tema dan polanya. Setelah data penelitian yang diperoleh terkumpul, proses data reduction terus dilakukan dengan cara

memisahkan catatan antara data yang sesuai dengan data yang tidak sesuai, berarti data itu menjadi sebuah pilihan.

## 2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah yang harus dilakukan selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk analisis singkat, bagian hubungan antar kategori, dengan menggunakan teks yang bersifat naratif.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Hasil wawancara dengan narasumber kemudian di simpulan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti mencatat keterangan, cara-cara, dan penjelasan dari narasumber. Hasil verifikasi data tersebut kita dapat mengambil kesimpulan.

## **G. Tehnik Pengabsahan Data**

Pengabsahan data adalah menjamin bahwa semua yang telah diamati dan diteliti peneliti sesuai (relevan) dengan data yang benar-benar terjadi. Untuk menghasilkan tingkat keabsahan data peneliti tentunya diperlukan untuk mendukung sebuah penelitian kualitatif yakni melalui:

### 1. Triangulasi Sumber

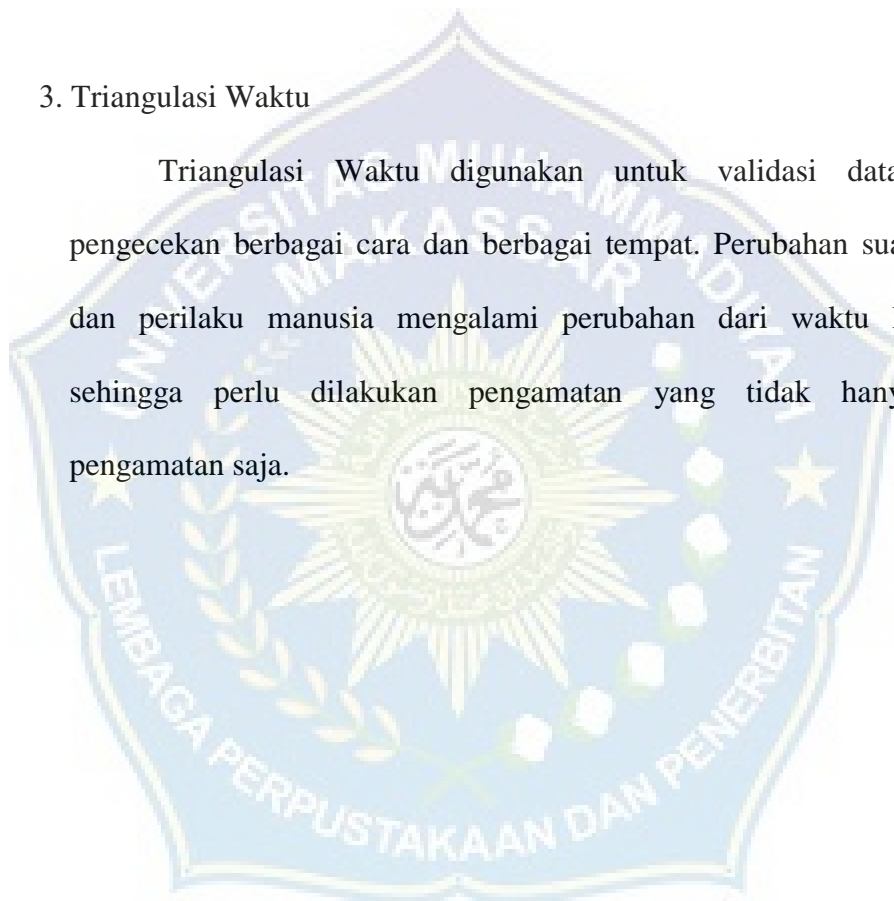
Tringulasi sumber yakni pencaharian data-data atau informasi yang diperoleh dari narasumber serta menggunakan beberapa informan tambahan untuk membandingkan kebenaran dari informan utama.

## 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data informasi dengan cara mengecek sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Teknik berbeda yang dilakukan adalah terkait dengan etika administrator untuk meyakinkan keakuratannya.

## 3. Triangulasi Waktu

Triangulasi Waktu digunakan untuk validasi data dengan pengecekan berbagai cara dan berbagai tempat. Perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga perlu dilakukan pengamatan yang tidak hanya sekali pengamatan saja.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Keadaan Geografis

Kecamatan Sinjai Barat merupakan salah satu Kecamatan dari 9 Kecamatan di Kabupaten sinjai. Kecamatan Sinjai Barat berbatasan langsung dengan Kabupaten Gowa dan Kabupaten Bulukumba. Kecamatan Sinjai Barat terdiri dari 2 Kelurahan dan 7 Desa yaitu Kelurahan Balakia, Kelurahan Tassililu, Desa Terasa, Desa Gunung Perak, Desa Arabika, Desa Barania, Desa Bontolempangan, Desa Bonto Salama, dan Desa Turungan Baji.

Semua desa atau kelurahan yang ada di Kecamatan Sinjai Barat merupakan wilayah dataran tinggi dengan luas wilayah sekitar 16.010,9 ha. Klasifikasi desa atau kelurahan di Sinjai Barat termasuk Desa Swakarya. Kecamatan Sinjai Barat berada pada  $5^{\circ} 12' 38.2''$  LS- $5^{\circ} 14' 11.2''$  LU dan  $119^{\circ} 59' 39.6''$  BB- $120^{\circ} 00' 51.7''$  BT. Sementara secara geografis Kabupaten ini berbatasan langsung dengan:

- Sebelah Utara berbatasan Kabupaten Bone.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Sinjai Tengah.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Sinjai Borong.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Gowa.



## 2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Sinjai Barat merupakan salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Sinjai. Terletak di dataran tinggi, Kecamatan Sinjai Barat sebelah selatan Sinjai Utara yang merupakan Ibu Kota Kabupaten Sinjai.

Kabupaten sinjai memiliki 3 (tiga) dimensi wilayah, yakni wilayah laut atau pantai, wilayah dataran rendah dan wilayah dataran tinggi. Secara morfologi, kondisi tofografi wilayah Kabupaten Sinjai sangat bervariasi, yaitu dari daerah dataran hingga area yang bergunung. Sekitar 36,28% atau seluas 31.370 Ha merupakan kawasan dataran hingga landai dengan kemiringan 0-15%. Area perbukitan hingga bergunung dengan kemiringan diatas 40%, diperkirakan seluas 25.625 Ha atau 31,23%.

Berdasarkan klasifikasi menurut ketinggian diatas permukaan laut (DPL), wilayah kabupaten sinjai terbagi kedalam 5 (lima) klasifikasi ketinggian, dengan luasan sebagai berikut :

- a. Area ketinggian 0-25 meter DPL, seluas : 45,41 km<sup>2</sup>
- b. Area ketinggian 25-100 meter DPL, seluas : 79,83 km<sup>2</sup>
- c. Area ketinggian 100-500 meter DPL, seluas : 455,35 km<sup>2</sup>
- d. Area ketinggian 500-1000 meter DPL, seluas : 173,68 km<sup>2</sup>
- e. Area ketinggian >1.000 meter DPL, seluas : 66,69 km<sup>2</sup>

Wilayah Kabupaten Sinjai didominasi oleh bentuk wilayah perbukitan dan pegunungan. Meskipun demikian di wilayah ini tidak terdapat gunung berapi. Daerah pegunungan di Kabupaten Sinjai di Kecamatan Sinjai Barat, Kecamatan Sinjai Tengah, Kecamatan Sinjai Borong dan Kecamatan

Bulopoddo. Akibat kondisi tofografi tersebut maka pengembangan wilayah Kabupaten Sinjai menjadi terbatas.

Dari 9 (sembilan) kecamatan yang ada di Kabupaten Sinjai, kecamatan yang memiliki wilayah datar yang cukup luas adalah Kecamatan Sinjai Timur, Kecamatan Tellulimpoe dan Kecamatan Pulau Sembilan. Dataran yang memiliki sumber air yang cukup dimanfaatkan masyarakat sebagai area persawahan. Ketinggian dari permukaan laut wilayah Kabupaten Sinjai bervariasi dari 0-1.000 meter diatas permukaan laut (MDPL).

**Tabel 4. 1 Luas Wilayah Kecamatan Sinjai Barat**

NO	Kecamatan	Ketinggian	Luas (Ha)	Persen (%)
1.	Sinjai Barat	<25 Meter	-	-
		25-100 meter	-	-
		100-500 meter	1.885	13,91
		500-1.000 meter	6.747	49,78
		>1.000 meter	4.921	36,31

Sumber : Profil Kecamatan Sinjai Barat Tahun 2023

### 3. Keadaan Penduduk dan Tenaga Kerja

#### a. Penduduk

Penduduk merupakan salah satu dengan topik yang terkait dengan pembangunan nasional. Dalam pelaksanaan pembangunan, penduduk

merupakan factor yang sangat dominan, karena penduduk tidak saja berperan sebagai pelaksana pembangunan tetapi juga menjadi sasaran pembangunan. Untuk meningkatkan kesejahteraan, perkembangan penduduk diarahkan pada pengendalian kuantitas dan pengarahannya mobilitas sehingga mempunyai ciri dan karakteristik yang menguntungkan pembangunan

**Tabel 4. 2 Struktur penduduk berdasarkan kelurahan**

No	Desa/Kelurahan	Penduduk		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah/Total
1	Gunung Perak	1.726	1.818	3.544
2	Balakia	678	660	1.338
3	Tassililu	2.474	2.569	5.043
4	Arabika	1.418	1.464	2.882
5	Barania	1.120	1.172	2.292
6	Bonto Lempangan	1.641	1.647	3.288
7	Bonto Salama	1.628	1.629	3.257
8	Turungan Baji	1.043	986	2.029
9	Terasa	1.692	1.469	3.161
<b>Sinjai Barat</b>		<b>13.420</b>	13.414	26.834

Sumber: Profil kecamatan Sinjai Barat Tahun 2023

#### b. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi dan social. Setiap upaya pembangunan kemudia selalu diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan berusaha sehingga penduduk dapat memperoleh manfaat langsung dari

pembangunan. Keterlibatan penduduk dalam kegiatan ekonomi diukur dengan porsi penduduk yang masuk dalam pasar kerja, yaitu penduduk yang bekerja dan mencari pekerjaan, disebut sebagai tingkat partisipasi angkatan kerja. Banyaknya penduduk yang masuk dalam pasar kerja menunjukkan jumlah penduduk yang siap terlibat dalam kegiatan ekonomi.

#### 4. Visi Misi Kantor Kecamatan Sinjai Barat

Kecamatan sinjai barat sebagai salah satu kecamatan dikabupaten sinjai utara dalam menjalankan dan mengemban tugasnya selaku perangkat daerah yang juga sebagai salah satu penyangga pelaksanaan otonomi daerah mempunyai visi dan misi yang ingin dicapai yang sejalan dengan visi misi kecamatan sinjai.

Visi Kecamatan Sinjai Barat adalah : “terwujudnya masyarakat yang beriman dan bertaqwa, cerdas, sehat, dan sejahtera”. Sedangkan misi Kecamatan Sinjai Barat :

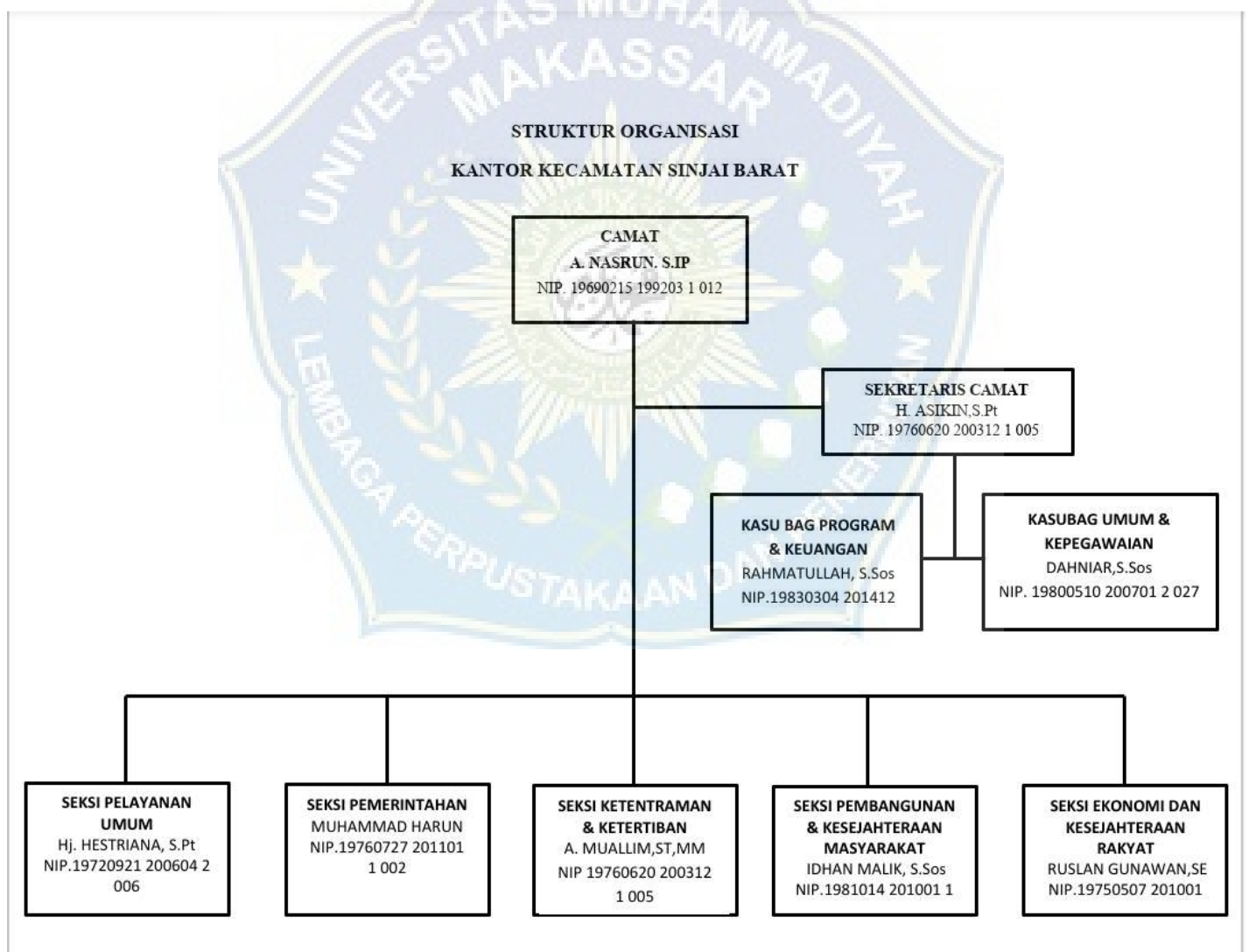
- a. Meningkatkan kegiatan di bidang Agama baik fisik, maupun non-fisik melalui pembinaan bimbingan kerohanian.
- b. Meningkatkan kegiatan di bidang Pendidikan pada semua tingkatan baik formal maupun non-formal.
- c. Meningkatkan kegiatan di bidang Kesehatan melalui forum kecamatan sehat.
- d. Meningkatkan kegiatan di bidang Pertanian melalui swadaya gotong royong dan pemanfaatan lahan.

- e. Meningkatkan usaha di bidang Ekonomi dan Infrastruktur untuk menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat.

#### 5. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Sinjai Barat

Struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada bagan berikut:

Gambar 4.1 struktur organisasi kantor Kecamatan Sinjai Barat



Sumber : Profil kantor Kecamatan Sinjai Barat Tahun 2023

**Tabel 4. 3 Daftar Nama Pegawai Kecamatan Sinjai Barat**

NO	NAMA	JABATAN
1	A. Nasrun, S.IP NIP. 19690215 199203 1 012	Camat
2	H. Asikin, S.PT NIP. 19760620 200312 1 005	Sekretaris Camat
3	Rahmatullah, S.Sos NIP. 19820304 201412 1 002	Sub Bagian Program & Keuangan
4	Dahniar, S.Sos NIP. 19800510 200701 2 027	Sub Bagian Umum & Kepegawaian
5	Hestriana, S.PT NIP. 19720921 200604 2 006	Seksi Pelayanan Umum
6	MUHAMMAD HARUN, S.Sos NIP 19760727 201001 1 002	Seksi Pemerintahan
7	A.Muallim, ST.MM NIP. 19770305 201101 1 006	Seksi Ketentraman & Ketertiban
8	Idhan Khalik, S.Sos NIP. 19821014 201001 1 022	Seksi Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
9	Ruslan Gunawan NIP. 19750507 201001 1 013	Ekonomi & Kesejahteraan Rakyat
10	M. Nurdin Kasim	Sub Bagian Program & Keuangan
11	Bahri	Sub Bagian Program & Keuangan
12	Abdullah, S.Ip	Sub Bagian Program & Keuangan
13	Andi Arifin	Sub Bagian Program & Keuangan
14	Abdullah B.	Sub Bagian Umum & Kepegawaian
15	Wahyuniar, SE	Sub Bagian Umum & Kepegawaian
16	M. Basri, S.Pd	Seksi Pelayanan Umum
17	Rahmi Dayanti, SE	Seksi Pelayanan Umum
18	Mansur	Seksi Pelayanan Umum
19	Isnaeni, SH	Seksi Pemerintahan
20	Andi Rahmawati, S.Sos	Seksi Pemerintahan
21	Lutfi Alman, P.,S.Sos	Seksi Ketentraman & Ketertiban

22	Suparman, S.Sos	Seksi Ketentraman & Ketertiban
23	Nur Rahma, SH	Seksi Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
24	Andi Nasli, SE	Seksi Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
25	A. Rahmat	Ekonomi & Kesejahteraan Rakyat
26	Sulaeman	Ekonomi & Kesejahteraan Rakyat

Sumber : Sub bagian umum & kepegawaian Sinjai Barat Tahun 2023

Berdasarkan bagan diatas kita dapat mengetahui tingkatan-tingkatan pada posisi yang ada dilingkup kantor Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Pada posisi paling atas ditempati oleh seorang camat, kemudian sekertaris camat kecamatan sinjai barat membawahi tiga kepala sub bagian dalam kesekretariatan kecamatan, adapun seksi structural.

Adapun struktur organisasi dapat menunjukkan bagaimana organisasi tersebut dijalankan secara teratur. Hal ini dapat juga berpengaruh positif pada sumber daya manusia sehingga baik dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun tindak lanjut dapat terlaksana dengan baik dan teratur tanpa terjadi kesewenang-wenangan berikut ini tugas dan fungsi serta penyelenggaraan kecamatan sinjai barat kabupaten sinjai.

#### 1. Tugas Pokok dan Fungsi Camat

- a. Tugas pokok camat mempunyai tugas pokok melaksanakan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati untuk mengenai sebagian urusan otonomi daerah berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Camat mempunyai fungsi :
  - 1 Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
  - 2 Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman.

- 3 Mengkoordinasikan penerapan dan penggerak peraturan perundangundangan.
- 4 Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 5 Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah ditingkat kecamatan.
- 6 Membina penyelenggaraan pemerintah desa atau kelurahan.
- 7 Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya.
- 8 Melaksanakan tugas lain yang diberikan bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris Camat

- a. Tugas pokok sekretaris camat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan perencanaan, keuangan dan umum serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.
- b. Sekretaris camat mempunyai fungsi :
  1. Menyimpan bahan dan penyusunan perencanaan.
  2. Pengelolaan administrasi keuangan.
  3. Pengelolaan administrasi kepegawaian.
  4. Pengelolaan administrasi surat menyurat, kearsipan, dokumentasi
  5. Pengelolaan barang dan jasa inventaris.



6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya

3. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan
  - a. Sub bagian keuangan dipimpin oleh seorang kepala bagian mempunyai tugas membantu sekretaris kecamatan dalam menyiapkan bahan, menghimpun, mengelola, dan melaksanakan administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, verifikasi, pembukuan dan laporan keuangan.
  - b. Kepala sub bagian keuangan mempunyai tugas :
    - 1 Menghimpun dan mengelola bahan untuk penyusunan anggaran.
    - 2 Melaksanakan administrasi keuangan perjalanan dinas.
    - 3 Melaksanakan verifikasi tata usaha keuangan.
    - 4 Menyiapkan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja.
    - 5 Melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan dibidang keuangan.
    - 6 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan bidang fungsinya.
4. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian
  1. Sub bagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala sub bagian sekretaris bagian kecamatan dalam menyiapkan bahan dan melaksanakan urusan umum dan kepegawaian dalam lingkup kecamatan.
  2. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas :

- 1 Menyiapkan bahan-bahan untuk perumusan dan penyusunan program.
  - 2 Menghimpun semua permasalahan usulan dari satuan organisasi.
  - 3 Melaksanakan surat tata naskah dinas dan tata kearsipan.
  - 4 Melaksanakan pemeliharaan sarana kebersihan, keindahan, dan keamanan.
  - 5 Melaksanakan keprotokoleran dan urusan rumah tangga.
  - 6 Melaksanakan pengelolaan administrasi inventaris.
  - 7 Melaksanakan administrasi kepegawaian.
  - 8 Menyiapkan bahan penyusunan untuk pengembangan kelembagaan dan kebutuhan tenaga.
  - 9 Melaksanakan pengadaan barang-barang keperluan kantor.
  - 10 Melakukan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Tugas dan Fungsi Pokok Seksi Pelayanan Umum
- a. Seksi pelayanan umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat dalam perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan, fasilitas, evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang pelayanan umum, meliputi pelayanan penyelenggaraan pemerintahan, investasi barang atau aset milik desa, dan sarana prasarana desa yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat.
  - b. Kepala seksi pelayanan umum mempunyai rincian tugas :

- 1 Menyusun rencana dan program kegiatan seksi pelayanan umum berdasarkan perturan perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
  - 2 Menjabarkan perintah pimpinan melalui pengkajian permasalahan dan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien.
  - 3 Membagi tugas bawahan sesuai dengan jabatan dan kompetensinya serta memberikan arahan baik secara lisan maupun tertulis guna kelancaran pelaksanaan tugas.
  - 4 Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait baik vertical maupun horizontal untuk mendapatkan informasi, masukan, serta dalam rangka sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas.
  - 5 Menelaah dan mengkaji peraturan perundang-undangan sesuai lingkup tugasnya sebagian bahan atau pedoman untuk melaksanakan kegiatan.
5. Tugas dan Fungsi Pokok Kepala Seksi Pemerintahan
- a. Seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan perumusan kebijakan pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan dibidang pemerintahan.
  - b. Seksi pemerintahan mempunyai tugas :
    1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dibidang pemerintahan.

2. Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan dibidang pemerintahan.
  3. Menyiapkan bahan evaluasi dan penyusunan pelaporan penyelenggaraan dibidang pemerintahan.
  4. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan pelaporan penyelenggaraan dibidang pemerintahan.
  5. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang dibentuk oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
- a. Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang ketentraman dan ketertiban.
  - b. Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas :
    1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dibidang ketentraman dan ketertiban.
    2. Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban.
    3. Menyiapkan bahan evaluasi penyelenggaraan dibidang di bidang ketentraman dan kebijakan.
    4. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan pelaporan penyelenggaraan.

5. Melaksanakan tugas-tugas yang lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.
- d. Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat
- a. Seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
  - b. Seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat mempunyai tugas:
    1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dibidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
    2. Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan dibidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
    3. Menyiapkan evaluasi penyelenggaraan dibidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
    4. Pelaksanaan dibidang evaluasi dan penyusunan pelaporan penyelenggaraan dibidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
  5. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.

- e. Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat
- a. Seksi ekonomi dan kesejahteraan rakyat mempunyai tugas membantu camat menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang ekonomi dan kesejahteraan rakyat.
  - b. Seksi ekonomi dan kesejahteraan rakyat mempunyai tugas:
    1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dibidang ekonomi dan kesejahteraan rakyat.
    2. Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan dibidang ekonomi dan kesejahteraan rakyat.
    3. Menyiapkan bahan evaluasi penyelenggaraan dibidang ekonomi dan kesejahteraan rakyat.
    4. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan pelaporan penyelenggaraan dibidang ekonomi dan kesejahteraan rakyat.
    5. Pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.
9. Jenis Pelayanan dikantor Kecamatan Sinjai Barat
- a. Pelayanan rekomendasi ijin pelaksanaan kegiatan
  - b. Pelayanan rekomendasi ijin penelitian survey
  - c. Pelayanan rekomendasi ijin penelitian akademik
  - d. Pelayanan penandatanganan pengesahan berkas/dokumen
  - e. Pelayanan penandatanganan pengajuan proposal bantuan bencana
  - f. Pelayanan penandatanganan pengajuan proposal bantuan

- g. Pelayanan penandatanganan surat tanda bukti diri
- h. Pelayanan penandatanganan daftar susunan keluarga
- i. Pelayanan penandatanganan surat keterangan ahli waris
- j. Pelayanan penandatanganan surat keterangan tidak mampu
- k. Pelayanan penandatanganan surat keterangan kepemilikan tanah
- l. Pelayanan penandatanganan surat keterangan kepemilikan tanah untuk permohonan kredit
- m. Pelayanan penandatanganan surat pengantar SKCK
- n. Pelayanan penandatanganan surat keterangan kematian
- o. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan kartunisasi ternak
- p. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan surat keterangan domisili ternak
- q. Pelayanan penerbitan surat keterangan dispensasi nikah
- r. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan penerbitan surat izin kepemilikan kapal
- s. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan penerbitan surat izin pertambangan
- t. Pelayanan penandatanganan surat izin usaha mikro dan kecil (IUMK)
- u. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan penerbitan izin SIUP, TDP

- v. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan penerbitan surat keterangan pindah
- w. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan penerbitan AKTE kelahiran
- x. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan penerbitan KK (Kartu Keluarga)
- y. Pelayanan penandatanganan surat pengantar permohonan penerbitan KTP (Kartu Tanda Penduduk)

## **B. Hasil Penelitian**

Menurut Peraturan Bupati Sinjai Nomor 8 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkup Daerah Kabupaten Sinjai menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai mulai diberlakukan 24 Januari 2018. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang telah disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, kualitas pelayanan, disiplin kerja serta kesejahteraan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Sinjai Barat dapat dikatakan sudah berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan tinjauan teoritis dan tinjauan legalistik yang digunakan oleh penulis, namun masih ada beberapa hal yang belum berjalan dengan maksimal, hal tersebut terlihat dari masih ada saja oknum yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja, namun jika dilihat dari



tingkat kedisiplinan pegawai maka dapat dinilai memiliki peningkatan yang cukup tinggi karena sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada absensi fingerprint yang mana jika pegawai terlambat atau tidak melakukan absensi maka akan menerima sanksi pengurangan tambahan penghasilan pegawai.

### **1. Kuantitas Kerja**

Kuantitas Kerja adalah seberapa banyak volume pekerjaan yang dapat dihasilkan setiap pegawai yang diperhatikan dari beban kerjanya. Kuantitas kerja ini bias dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam kurung waktu tertentu dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Asikin selaku sekretaris camat yang dilakukan penulis pada saat penelitian di kantor Kecamatan Sinjai Barat mengatakan bahwa:

”...pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat bisa menyelesaikan pekerjaannya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka masing – masing dengan tepat waktu sebelum dan setelah pemberian tambahan penghasilan pegawai ini. Tapi ada perbedaanya ketika sudah pemberian TPP pegawai lebih aktif dalam memberikan informasi kepada masyarakat aktif membantu pegawai lain yang tidak sempat hadir, seperti cuti, ada kepentingan dinas, tidak melaksanakan piket karena ada halangan, dan juga kalau ada bagian mengalami yang kesulitan dalam pelayanan....” (Hasil wawancara dengan seccam Senin, 28 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis maka di tarik kesimpulan bahwa pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat sudah mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu bahkan sebelum pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) namun ada perbedaan ketika

Tambahan Penghasilan Pegawai telah di berikan, Pegawai lebih aktif dalam memberikan informasi kepada masyarakat serta Pegawai juga turut aktif membantu sesama pegawai yang mungkin sedang tidak ada ditempat, seperti cuti, kepentingan dinas, tidak melaksanakan piket, maupun ketika suatu bagian mengalami kesulitan pelayanan. Namun walaupun demikian banyak pegawai yang tetap datang walaupun sedang tidak piket untuk membantu pekerjaan pegawai lain untuk mencapai SKP yang telah ditentukan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Rahmatullah selaku kasubag program dan keuangan mengatakan :

“...saya rasa mengenai kuantitas kinerja pegawai tentunya banyak faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai bukan hanya dari keuangan yang memberikan kekurangan pada kinerja pegawai tersebut tapi dari faktor- faktor lain, tapi kalau dari segi TPP itu sendiri sudah memberikan dorongan yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja masing-masing pegawai...” ( Hasil wawancara senin, 28 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara penulis diatas maka bisa di tarik kesimpulan bahwa kuantitas kerja pegawai kantor kecamatan Sinjai Barat sudah dikatakan baik namun ada banyak hal yang mampu menghambat kinerja pegawai bukan hanya mengenai ekonomi masing-masing pegawai akan tetapi ada hal lain yang mampu menghambat kinerja pegawai, namun dengan adanya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ini yang mampu memberikan dorongan yang kuat untuk pegawai agar mampu terus menerus meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya Bapak Rahmatullah mengatakan :

“... kalau yang saya liat kinerja pegawai sebelum berlakunya adanya program tpp itu pegawai kalau masalah pelaporan nanti di minta baru mau dilaporkan hasil tapi setelah adanya program tpp ini pegawai

sudah rutin melakukan pelaporan setiap bulannya biar tidak diminta lagi...” (Hasil wawancara Senin,28 Agustus 2023)

Dari hasil wawancara diatas dikatakan bahwa sebelum adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pegawai sering telat melakukan pelaporan bahkan sampai dimintai laporan sedangkan setelah program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini mulai dilaksanakan pegawai sudah rutin melakukan pelaporan setiap bulannya. Selanjutnya wawancara dilakukan dengan bapak camat Sinjai Barat, Yakni sebagai berikut :

“...Tambahan penghasilan pegawai ini berdampak baik terhadap kinerja pegawai mulai dari pelaksanaan tugas masing-masing pegawai dan menjalankan tugas pokoknya dengan baik agar, tidak terjadi pemotongan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai...” (wawancara Senin 28 agustus 2023)

Dari hasil wawancara diatas dikatakan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini memacu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sebab setiap pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh kantor Kecamatan Sinjai Barat dimana diberikan (TPP) berdasarkan kinerjanya. Pegawai yang sering lalai, maka akan menapatkan potongan, namun apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik maka penilaian terhadap kinerjanya tinggi maka akan mendapatkan tambahan penghasilan tanpa adanya pemotongan. Dengan demikian, apabila pegawai ingin mendapatkan tunjangan full, maka harus bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, sebaliknya jika pegawai bermalas malasan dalam bekerja, maka diberikan tunjangan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan terjadi pemotongan sesuai dengan pelanggaran apa yang telah dilakukan.

Selanjutnya wawancara masih dilanjutkan dengan Bapak A. Nasrun selaku

Camat Sinjai Barat mengatakan :

“...kalau yang saya liat dengan adanya TPP ini kinerja pegawai meningkat dengan signifikan hal ini berjalan sesuai dengan tujuan diberikannya TPP itu sendiri, kenapa saya bilang seperti itu karena pegawai ini selalu mampu menyelesaikan semua tugas atau tanggungjawab yang diberikan dengan tepat waktu...” (wawancara, senin 28 agustus 2023)

Dari hasil wawancara diatas dikatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini sudah berjalan sesuai dengan tujuan pemberian tambahan penghasilan ini, hal ini dikarenakan adanya peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari hasil kinerja pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan.

## **2. Kualitas Kerja**

Kualitas Kerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari seberapa rapi dan teliti pekerjaan tersebut yang tidak mengabaikan kuantitas kerjanya. Kualitas kerja juga dapat diukur dengan efektifitas dan efisisensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan atau sasaran dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak

H. Asikin selaku sekretaris kecamatan mengatakan :

“... kalau di bidang kepegawaian kita selalu mengadakan evaluasi terkait dengan kinerja pegawai, baik itu dalam melaksanakan tugasnya baik dikantor, serta juga tugasnya dalam memberikan pelayanan terhadap orang-orang berkepentingan, dan melihat pelayanan yang diberikan pegawai ini sudah baik apa lagi ditunjang dengan TPP ini sehingga mampu memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan

dengan lebih baik dan dilakukan dengan prosedur yang berlaku...”  
(Hasil wawancara 28 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kualitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat sudah melaksanakan tugasnya dengan baik apa lagi di tunjang dengan adanya Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga mampu menambah motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik lagi. Kemudian wawancara juga dilakukan dengan bapak camat yang mengatakan :

“...dilihat dari sisi pengetahuan pegawai mengenai tupoksinya, pegawai sudah mampu memahami tugas pekerjaan yang sudah jadi kewajibannya sesuai dengan bidangnya. Beban kerjanya itu berbeda-beda tiap masing-masing seksi akan tetapi hasil yang dicapai sudah sesuai dengan target dan dengan hasil yang diharapkan..” ( Hasil Wawancara Senin, 28 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Sinjai Barat dilihat dari sisi pengetahuan mengenai tugas dan kewajibannya sesuai dengan bidangnya masing-masing pegawai sudah mampu memahaminya. Bahkan beban kerja yang berbeda-beda tiap masing-masing seksi yang diberikan sudah sesuai dengan target atau hasil yang diharapkan. Selanjutnya dilakukan wawancara dengan bapak H.Asikin selaku sekretaris Camat mengatakan ;

“...kalau berhubungan dengan kualitas kerja pegawai yang sering saya amati mulai dari proses kerjanya pegawai, kemampuan pegawai, kreatif pegawai ketika bekerja iu sudah baik dan juga tidak menunda nunda pekerjaan...” ( Hasil wawancara Senin, 28 Agustus 2023)

Berdasarkan Hasil wawancara penulis diatas maka dapat di simpulkan bahwa kualitas kerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Barat itu sudah baik dilihat dari proses kerja pegawai, kemampuan pegawai dalam membuat perencanaan kerja, kreatif pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pegawai juga tidak menunda pekerjaan yang diberikan.

### 3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan Waktu adalah bagaimana setiap pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dalam bekerja. Contoh ketepatan waktu pegawai saat datang ke kantor. Selain itu, pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secepat mungkin tanpa mengabaikan kualitas kerja sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan. Pemanfaatan waktu adalah bagaimana seorang pegawai dapat menggunakan waktu dalam bekerja seperti halnya disiplin. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak H.Asikin di kantor Kecamatan Sinjai Barat mengatakan:

“...untuk kehadiran pegawai tidak ada masalah, mereka hadir setiap hari, dan bekerja, kalau ada yang izin kita ada form yang harus diajukan untuk cuti, kalau untuk sakit cukup memberikan informasi dengan kepala staf bidang yang mereka ditempatkan...”(Hasil wawancara 28 Agustus 2023)

Dari wawancara di atas menyatakan bahwa absensi pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat aman terkendali, sehubungan dengan izin kantor telah menyediakan formulir cuti untuk diajukan, serta untuk pegawai yang sakit tidak bisa hadir cukup memberikan keterangan informasi kepada atasan yang bersangkutan. Kemudian wawancara juga dilakukan bersama Ibu Niar



selaku Kepala Bidang Kepegawaian dikantor kecamatan Sinjai Barat mengatakan bahwa :

“...kita ada absen manual selain ceklok, absen manual ini setiap hari jalan kemudian disetor dikumpulkan tiap minggu kita juga ada evaluasi dibahas mengenai keterlambatan masuk kantor, sampai kenapa ada yang tidak isi absen lupa atau memang tidak hadir...”  
(Hasil wawancara 28 Agustus 2023)

Dari wawancara di atas bahwa melakukan absensi manual dikantor kecamatan Sinjai Barat juga dilakukan setiap hari selain dari ceklok. Kemudian absen yang manual yang dikumpul dan dilakukan evaluasi pada setiap pekan mengenai absen yang kosong baik itu keterlambatan, maupun ketidakhadiran kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak A.Nasrun Selaku Camat di Kecamatan Sinjai Barat mengatakan bahwa :

“...terkadang yah ada pegawai yang meninggalkan kantor dengan alasan pribadi atau ada keperluan mendadak untuk meninggalkan kantor atau pekerjaannya, tapi ada yang balik lagi dan ada yang tidak balik lagi, itu tergantung dari urusan mereka dan pribadi masing-masing pegawai. Cuman kadang saya hanya memberikan teguran dengan mengatakan bahwa dengan adanya Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini juga harus dibarengi dengan meningkatnya kedisiplinan...”( Hasil wawancara senin, 28 Agustus 2023)

Dari hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa meskipun dengan adanya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang di berikan masih ada oknum oknum yang sengaja meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan kadang tidak kembali lagi ke kantor dengan alasan memiliki urusan pribadi

Selanjutnya wawancara dilakukan dengan bapak Asikin selaku Sekretaris

Kecamatan yang dilakukan penulis mengatakan ;

“...Di kantor Kecamatan Sinjai Barat ini belum melaksanakan apel pagi dan sore kalau untuk pengisian daftar hadir kembali penerapannya disini itu semua tergantung dari bagian masing-masing ada penerapannya di bagian kepegawaian di organisasi yang mengurus absensi pegawai. Kalau mengenai sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin itu sudah jelas ya dibagian pembinaan aparatur ada banyak sanksi yang bias diberikan berupa teguran tertulis kepada pegawai-pegawai yang tidak berdisiplin, selain sanksi teguran karena adanya TPP ini yang dimana pemberian TPP ini diberikan berdasarkan kehadiran di kantor dan penilaian kedisiplinan saya rasa ini yang bisa menjadi motivasinya pegawai supaya tidak terlambat datang ke kantor...” (Hasil wawancara Senin,28 Agustus 2023)

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa pegawai yang melanggar kedisiplinan itu selain diberikan teguran lisan juga memiliki sanksi tertulis yang bisa diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan itu, namun dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan setiap bulannya berdasarkan kehadiran di kantor dan dapat dikurangi berdasarkan keterlambatan, hal inilah yang mungkin memotivasi pegawai agar datang tepat waktu setiap harinya agar TPP yang diberikan ini diterima dengan penuh setiap bulannya tanpa adanya pemotongan akibat dari disiplin masing-masing pegawai sendiri.

**Tabel 4. 4**

**Daftar Nama Pegawai PNS dikantor Kecamatan Sinjai Barat**

NO	NAMA / NIP	JABATAN	GOLONGAN
1	A. Nasrun, S.IP NIP. 19690215 199203 1 012	Camat	Pembina/ IV.a



2	H. Asikin, S.Pt NIP. 19760620 200312 1 005	Sekretaris Camat	Pembina/ IV.a
3	A.Muallim, ST.MM NIP. 19770305 201101 1 006	Kasi Trantib	Penata.TK. I / III.d
4	Ruslan Gunawan, SE NIP. 19750507 201001 1 013	Kasi Kesra	Penata.TK. I / III.d
5	Hestriana, S.Pt NIP. 19720921 200604 2 006	Kasi Pelayanan umum	Penata III.c
6	MUHAMMAD HARUN, S.Sos NIP 19760727 201001 1 002	Kasi Pemerintahan	Penata. TK.I/III.d
7	Idhan Khalik, S.Sos. NIP. 19821014 201001 1 022	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	Penata. TK.I/III.d
8	Rahmatullah, S.Sos NIP. 19820304 201412 1 002	Kasubag Program & Keuangan	Penata Muda / III.a
9	Dahniar, S.Sos NIP. 19800510 200701 2 027	Kasubag Umum & Kepegawaian	Penata. TK.I/III.d
10	Bahri NIP. 1980130 200502 1 003	Pengelola Program & Laporan	Penata Muda / III.a
11	M.Basri NIP. 197307211 200701 1 013	Pengelola Data Layanan Informasi & Edukasi Publik	Pengatur.TK.I / III.d
12	Arifin NIP. 19670830 200906 1 001	Bendahara Pengeluaran	Pengatur/ II.c

Sumber : sub bagian umum dan kepegawaian tahun 2023

Dalam sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai sesuai Peraturan Bupati Sinjai Nomor 19 tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai memperhatikan unsur penilaian produktivitas kerja sekitar 60% (enam puluh persen) dilihat dari pelaksanaan tugas, sasaran dan target kinerja individu yang telah ditetapkan dan disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dihitung berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai pada saat masuk kerja

dan pulang kerja yang dibuktikan dengan absensi elektronik (*fingerprint*) dan absensi manual.

Dalam Perbup Nomor 19 Tahun 2020 terdapat sistem pengurangan tambahan penghasilan pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan maka akan diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebesar 3% (tiga persen) setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja paling banyak 100% (seratus persen) untuk setiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
2. Pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan maka akan diberikan pengurangan tambahan penghasilan
3. Pegawai yang pulang sebelum waktunya pada bulan berjalan maka akan diberikan pengurangan tambahan penghasilan

**Tabel 4. 5**

**Persentase pengurangan TPP berdasarkan keterlambatan**

Tingkat Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan (LK)	Persentase Pengurangan (%)
TL 1	1 Menit s.d <31 Menit	0,5%
TL 2	31 menit s.d <61 menit	1%
TL 3	61 menit s.d <91 menit	1,5%
TL 4	91 menit s.d tidak masuk absen/kerja	3%

Sumber : Kasubag Keuangan Kecamatan Sinjai Barat Tahun 2023

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada saat penelitian di kantor Kecamatan Sinjai Barat dapat diketahui bahwa

pemanfaatan waktu dari pegawai mengalami peningkatan dari sebelum dan sesudah berlakunya tambahan penghasilan pegawai.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Barat yakni untuk meningkatkan Kinerja kerja Pegawai sesuai dengan penilaian Kehadiran kinerja Kerja serta penilaian kehadiran atau kedisiplinan, Selain itu juga untuk meningkatkan Motivasi kerja pegawai sebagaimana motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

#### 1. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada saat penelitian di Kantor Kecamatan Sinjai Barat dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini mengalami peningkatan kinerja yang signifikan sesuai dengan tujuan tambahan penghasilan pegawai. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan pekerjaannya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab masing – masing dengan tepat waktu, pegawai juga dinilai sudah rutin memberikan laporan bulanan kepada atasan tanpa dimintai terlebih dahulu.

Dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini Pegawai juga turut aktif membantu sesama pegawai yang mungkin sedang tidak ada ditempat, seperti cuti, kepentingan dinas, tidak melaksanakan piket, maupun ketika suatu bagian mengalami kesulitan pelayanan. Namun walaupun demikian banyak pegawai yang tetap datang walaupun sedang tidak piket untuk membantu pekerjaan pegawai lain untuk mencapai SKP yang telah ditentukan.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini juga tidak lepas dari tujuan yang telah ditetapkan yakni meningkatkan kinerja pegawai. Menurut teori dari Hasibuan yang mengatakan efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan, namun jika usaha dan hasil pekerjaan yang dilakukan tidak tepat mengakibatkan tujuan atau sasaran yang diharapkan tidak terjadi maka hal itu tidak efektif.

## 2. Kualitas Kerja

Berdasarkan Hasil wawancara dan observasi penulis mengenai kualitas kerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai barat bisa dikatakan bahwa kualitas kerja pegawai ini mengalami peningkatan dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilihat dari sisi pengetahuan mengenai tugas dan kewajibannya sesuai dengan bidangnya masing-masing pegawai sudah mampu memahaminya. Bahkan beban kerja yang berbeda-beda tiap masing-masing seksi yang diberikan sudah sesuai dengan target atau hasil yang diharapkan.

Kemudian kualitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Barat mulai dari proses kerja pegawai yang tidak menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan juga pegawai sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik apa lagi di tunjang dengan adanya Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga mampu menambah motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik lagi.

### 3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah bagaimana setiap pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dalam bekerja. Mulai dari ketepatan waktu pegawai saat datang ke kantor. Selain itu, pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secepat mungkin tanpa mengabaikan kualitas kerja sesuai dengan waktu yang diberikan organisasi selain itu pemanfaatan waktu adalah bagaimana seorang pegawai dapat menggunakan waktu dalam bekerja seperti halnya disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada saat penelitian di kantor Kecamatan Sinjai Barat dapat diketahui bahwa pemanfaatan waktu dari pegawai mengalami peningkatan dari sebelum dan sesudah berlakunya tambahan penghasilan pegawai. Namun Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor kecamatan Sinjai Barat belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, di karenakan penilaian kehadiran kinerja yang berdampak pada

disiplin pegawai yang masih kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagian pegawai.

**Tabel 5. 1**

Nilai TPP Pegawai kantor kecamatan Sinjai Barat

NO	NAMA / NIP	JABATAN	GOLONGAN	Nilai TPP
1	A. Nasrun, S.IP NIP. 19690215 199203 1 012	Camat	Pembina/ IV.a	Rp. 5.424.000
2	H. Asikin, S.Pt NIP. 19760620 200312 1 005	Sekretaris Camat	Pembina/ IV.a	Rp. 4.183.000
3	A.Muallim, ST.MM NIP. 19770305 201101 1 006	Kasi Trantib	Penata.TK.I/ III.d	Rp. 2.354.000
4	Ruslan Gunawan, SE NIP. 19750507 201001 1 013	Kasi Kesra	Penata.TK.I/ III.d	Rp. 2.354.000
5	Hestriana, S.Pt NIP. 19720921 200604 2 006	Kasi Pelayanan umum	Penata III.c	Rp. 2.446.000

6	MUHAMMAD HARUN, S.Sos NIP 19760727  201001 1 002	Kasi  Pemerintahan	Penata.  TK.I/III.d	Rp.  2.446.000
7	Idhan Khalik, S.Sos. NIP. 19821014  201001 1 022	Kasi  Pemberdayaan  Masyarakat	Penata.  TK.I/III.d	Rp.  2.446.000
8	Rahmatullah, S.Sos NIP. 19820304  201412 1 002	Kasubag Program  & Keuangan	Penata Muda /  III.a	Rp.  2.446.000
9	Dahnar, S.Sos NIP. 19800510  200701 2 027	Kasubag Umum  & Kepegawaian	Penata.  TK.I/III.d	Rp.  2.354.000
10	Bahri NIP. 1980130  200502 1 003	Pengelola  Program &  Laporan	Penata Muda /  III.a	Rp.  1.342.000
11	M.Basri NIP. 197307211  200701 1 013	Pengelola Data  Layanan  Informasi &  Edukasi Publik	Pengatur.TK.I /  III.d	Rp.  1.342.000

12	Arifin NIP. 19670830 200906 1 001	Bendahara Pengeluaran	Pengatur/ II.c	Rp. 1.342.000
----	---	--------------------------	----------------	------------------

Sumber : Kasubag keuangan Kecamatan Sinjai Barat Tahun 2023

Melihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti diatas, terlihat masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, padahal pegawai telah diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penghasilan tambahan dengan harapan pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan optimal dalam menjalankan tugasnya, namun masih ada saja yang belum memahaminya dengan baik, maka sangat diharapkan kepada Bapak Camat Sinjai Barat perlu dilakukan pembinaan kepada pegawai yang kurang disiplin dan malas untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

**Tabel 5. 2 Nilai TPP di Kantor Kecamatan Sinjai Barat**

No	Bulan	TPP	Potongan	TPP dibayarkan
1	Mei 2023	Rp. 30.479.000	Rp. 314.000	Rp. 30.165.000
2	Juni 2023	Rp. . 30.479.000	Rp. 377.000	Rp. 30.102.000
3	Juli 2023	Rp. 30.479.000	Rp. 249.000	Rp. 30.230.000

Sumber : Kasubag keuangan Kecamatan Sinjai Barat Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, tergambar bahwasanya masih ada potongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilingkungan kantor



Kecamatan Sinjai Barat, meskipun dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli (314.000-249.000)

mengalami penurunan terhadap potongan tambahan penghasilan pegawai., akan tetapi potongan tambahan penghasilan pegawai ini didominasi oleh keterlambatan pegawai masuk kantor sehingga menandakan bahwa pegawai dilingkungan kantor Kecamatan Sinjai Barat masih kurang efektif mengenai kedisiplinan pegawai.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dikantor Kecamatan Sinjai Barat, maka penulis mengambil kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja pegawai : melalui adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini pegawai kantor Kecamatan Sinjai Barat mengalami peningkatan kinerja yang signifikan sesuai dengan tujuan tambahan penghasilan pegawai. Setelah adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), produktivitas pegawai dinilai mampu menyelesaikan uraian tugas jabatan, indikator kinerja utama dan indikator kinerja individu dengan tepat waktu.
2. Kualitas kerja pegawai : kualitas kerja pegawai dikantor kecamatan Sinjai Barat dinilai mengalami peningkatan dengan adanya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) hal ini dilihat dari proses kerja pegawai yang tidak menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan dan hasil kerja dari pegawai itu sendiri tanpa mengabaikan kuantitas kerja dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta juga pegawai sudah melaksana tanggung jawabnya dengan baik atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kerja yang ditetapkan.

3. Pemanfaatan waktu pegawai : dapat diketahui bahwa pemanfaatan waktu dari pegawai mengalami peningkatan dari sebelum dan sesudah berlakunya program Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Namun Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kantor kecamatan Sinjai Barat belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, hal ini dikarenakan penilaian kehadiran kinerja yang berdampak pada disiplin pegawai yang masih kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai.

## **B. SARAN**

Adapun saran yang penulis berikan berdasarkan keseluruhan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Kecamatan Sinjai Barat mengingat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja pegawai, maka diharapkan Kantor Kecamatan Sinjai Barat perlu memberikan perhatian khusus kepada pegawai terutama pada pegawai yang kurang disiplin.
2. Kepada pegawai dilingkungan kantor Kecamatan Sinjai Barat, hendaknya meningkatkan lagi kedisiplinan agar kuantitas dan kualitas pelayanan lebih baik lagi dan dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

3. Kepada peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada efektivitas TPP terhadap Kinerja pegawai sedangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai belum diungkapkan. Semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, Dian Suci. 2018. Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmiah Universitas Tadulako*, Vol. 6, No. 7.
- Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2017). Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan barumun kabupaten padang lawas.
- Maulya .Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ( Tpp ) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto (2020).
- Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah. 2020. Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu, *Jurnal*, Vol. 1, No. 1.
- Fadilah, Dinny. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Pelaksana Pemadam Kebakaran Kota Bandung Tahun 2016). *Jurusan Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran.*
- Wibowo, Eddi Dj. (2021). Pengaruh Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Cirebon. *Jurusan Administrasi dan Kebijakan Publik, Universitas Pasundan.*
- Hasibuan, Melayu, 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Erawaty. 2017. Efektivitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Sarjana Ekonomi*, Vol. 3, No. 1.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hanifah Yusniah, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, ISSN 1978-3108, Volume 11 No. 2 Tahun 2017
- Adi Susanto, Fachruzzaman, Abdullah. 2020. Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu, *Jurnal Fairness*, Vol. 1, No.1
- Jacqueline Fritzie Najooan, Lyndon R.J Pangemanan, Ellen G. Tangkere, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa”, *Jurnal Sosiologi Ekonomi*, ISSN 1907-4298, Volume 14 Nomor 1 Tahun 2018
- Liza Hardani, Ahmad Alim Bachri, Dahniar, “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina

- Pertanian Kelas 1 Banjarmasin”, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Volume 4 No. 1 Tahun 2016
- Sirajuddin Saleh, Muhammad Darwis, ”Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Universitas Negeri Makassar”, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 5 No. 1 Tahun 2015.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Maharani, D., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara UNISMUH*, 2(1), 17–31.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung. *Benefit*, 2(1), 1–18
- Pratami, E. R., Darwis, R. S., & Mulyana, N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Sinergi Foundation. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2).
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf)

## LAMPIRAN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

*Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865388*

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Muhammad Ardhyan Thahir  
Nim : 105611114219  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperluanya.

Makassar, 12 Januari 2024  
Mengetahui,  
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



M.P.P  
NIDN. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail: [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

 Dibagikan dengan [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



## BAB I Muhammad Ardhyan Thahir 105611114219

### ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1

Submitted to iGroup

Student Paper

1%

2

123dok.com

Internet Source

1%

3

eprints.uny.ac.id

Internet Source

1%

4

peraturan.bpk.go.id

Internet Source

1%

5

www.slideshare.net

Internet Source

1%

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off





	Internet Source	1 %
10	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	1 %
12	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://www.docstoc.com">www.docstoc.com</a> Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
16	<a href="http://jurnal.stiaindragiri.ac.id">jurnal.stiaindragiri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %

UIN MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
PUSATAKAN DAN PENERBITAN

OpenStax  
Copyright 2019. All rights reserved.

20 konsultasiskripsi.com  
Internet Source

<1%

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



## BAB III Muhammad Ardhyan Thahir 105611114219

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX



6%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	2%
4	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  On

**BAB IV Muhammad Ardhyan Thahir 105611114219**

ORIGINALITY REPORT

**3%** SIMILARITY INDEX **3%** INTERNET SOURCES **1%** PUBLICATIONS **1%** STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://sippa.ciptakarya.pu.go.id">sippa.ciptakarya.pu.go.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://disporabudpar.grobogan.go.id">disporabudpar.grobogan.go.id</a> Internet Source	1%
4	Hasanuddin Hasanuddin. "PENELUSURAN TOPONIM SITUS BEKAS KERAJAAN LAMATTI, TONDONG, DAN BULO-BULO DI SINJAI, SULAWESI SELATAN", Naditira Widya, 2016 Publication	1%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 1%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
PUSAT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Copyright © All Rights Reserved



BAB V Muhammad Ardhyan Thahir 105611114219

ORIGINALITY

5%



5%

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 e-journal.uajy.ac.id  
Internet Sources

3%

2 pt.slideshare.net  
Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



**Universitas  
Muhammadiyah  
Makassar**  
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Faculty of Social and Political Sciences

Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221

Telpe: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588

Official Email: fisp@unismuh.ac.id

Official Web: https://fisp.unismuh.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2006/FSP/A.1-VIII/VII/1444 H/2023 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksemplar  
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di -  
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Muhammad Ardhyah Thahir  
St a m b u k : 105611142 19  
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di Kantor Kecamatan Sinjai Barat  
Judul Skripsi : *"Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Barat"*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu. Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 13 Juli 2023  
Ketua Jurusan IAN

**Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si**  
NBM : 991742



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 0866972 Fax (0411) 065588 Makassar 90221 e-mail dp3m@uismuh.ac.id

Nomor : 1922/05/C.4-VIII/VII/1444/2023  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

26 Dzulhijjah 1444 H  
14 July 2023 M

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 2006/FSP/A.1-VIII/VII/1444 H/2023 M tanggal 13 Juli 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **MUHAMMAD ARDHYAN THAHIR**

No. Stambuk : **10561 1114219**

Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SINJAI BARAT"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 18 Juli 2023 s/d 18 September 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.**  
**NBM 101 7716**





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor	: 21280/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Sinjai
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1922/05/C.4-VIII/VII/1444/2023 tanggal 14 Juli 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: MUHAMMAD ARDHYAN THAHIR
Nomor Pokok	: 105611114219
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. H.M. Yasin Limpo No.36 Romang Polong-Gowa

PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**\* EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SINJAI BARAT \***

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 Juli s/d 14 September 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 14 Juli 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,  
2. *Peringgal*.

Nomor: 21280/S.01/PTSP/2023

**KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

**REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :**<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20230714136882



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





**PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI  
KANTOR KECAMATAN SINJAI BARAT**

Jl. Persatuan Raya No. A 69 Manipi  
Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan Kode Pos 92653

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

**Nomor: 800/34.119/KSB**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Camat Sinjai Barat menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD ARDIHYAN THAHIR  
Tempat/tanggal lahir : Sinjai, 21 September 2001  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
No telp : 082189654189

Benar yang tersebut namanya diatas telah melaksanakan Pelitian di Kantor Camat Sinjai Barat dengan judul : EFEKTIVITAS PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SINJAI BARAT

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manipi, 20 Agustus 2023

Camat Sinjai Barat,

**A. NASRUN, S.IP**

Pangkat: Pembina

NIP.19690215 199203 1 012

## DOKUMENTASI WAWANCARA









## BIOGRAFI PENULIS



MUHAMMAD ARDHYAN THAHIR, Lahir di Sinjai pada tanggal 21 September 2001, merupakan anak dari pasangan Bapak H. Muhammad Thahir S.Pd dan Ibu Hj. Amrah S.Pd. Penulis menghabiskan 12 tahun pendidikannya di Kabupaten Sinjai, menamatkan sekolah dasar di SD 136 Hulo dan melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 3 Sinjai yang lulus pada tahun 2016, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 6 Sinjai dan lulus tahun 2019, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara hingga selesai pada tahun 2024.

