

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah di atas dan hasil penelitian serta informasi yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan, yaitu:

1. Pemberian TPP di Sekecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat ditinjau dari aspek kelas jabatan, beban kerja dan kehadiran masuk dalam kategori Baik.
2. Kinerja pegawai Sekecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat dikaji dari dimensi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu masuk dalam klasifikasi Baik.
3. Pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.
4. Berdasarkan hasil responden pada tabel 13.4 Untuk total keseluruhan hasil responden dari variabel X & Y, yang merespon/memilih STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 2%. Terdapat 4 indikator pertanyaan variabel X dan terdapat 3 indikator pertanyaan variabel Y yang dipersepsikan oleh responden sangat rendah atau STS.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran berikut:

1. Mengingat TPP memiliki pengaruh serta memberikan peran yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan kepada Pejabat Pembuat Kebijakan mempertimbangkan kembali besaran TPP sesuai dengan beban kerja di instansi masing-masing agar tidak ada kecemburuan di masing-masing Pegawai.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai, namun faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai belum diungkapkan. Kami berharap pada penelitian selanjutnya dapat mengulas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut. Selanjutnya yang berminat dengan topik pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja pegawai Sekecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat tahun 2024 hendaknya menambah variabel lain diduga mempengaruhi kinerja pegawai yang dipandang berpengaruh tetapi belum disertakan dalam penelitian ini.
4. Mengulas masih ada beberapa persenyang memilih / merespon STS (Sangat Tidak Setuju dari masing-masing variabel X yang terdiri dari 4 item:
 - a. Tambahan Penghasilan Pegawai di Sekecamatan Tambora diberikan sesuai dengan jabatan/golongan? (3%)
 - b. Tambahan Penghasilan Pegawai di Sekecamatan Tambora diberikan sesuai dengan yang diharapkan? (3%)
 - c. Tambahan Penghasilan Pegawai di Sekecamatan Tambora yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal? (4%)
 - d. Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi)? (3%)

Indikator pertanyaan dan variabel Y yang terdiri dari 3 item:

- a. Bapak/Ibu mencapai target kerja bulanan yang diberikan instansi? (3%)
- b. Kualitas kerja Bapak/Ibu dinilai baik oleh atasan? (1%)
- c. Bapak/Ibu selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan? (27%)

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi dominan pada variabel Y yaitu pada poin C sebesar 27% agar dapat melaksanakan sesuai saran berikut:

- a. Tetapkan Batas Waktu yang Jelas
- b. Fasilitasi Keseimbangan Kerja Hidup
- c. Monitoring Jam Kerja
- d. Berikan Dukungan dan SDM yang Tepat
- e. Evaluasi Beban Kerja
- f. Komunikasi Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulloh, M. R. (2023). *Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepariwisataaan Kebudayaan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Sukabumi*. 19(1). <https://doi.org/10.37949/mimbar>
- Ari Handojo. (2021, April 19). *Cara Meningkatkan Kinerja Pegawai Agar Optimal*. <https://www.daya.id/usaha/artikel-daya/sumber-daya-manusia/cara-meningkatkan-kinerja-pegawai-agar-optimal>.
- Creswell, John W & J. David Creswell. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. SAGE Publications, Inc.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Muhammad Irsan. (2021). *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan*.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta No 69. (2022). *Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. 69 Tahun 2022*.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). *Metode Peneliatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Putri, A. A., Karlina, N., & Susanti, Elisa. (2022). *Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat*. *Jurnal Administrasi Negara*, Agustus, 14(1), 1–6.
- Rachmad, M. R., Syamsuri, H., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Makassar, Y. (N.D.). (2020). *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa Dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai*.

- Sodexo. (2021, October 26). *5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai Dan Instansi*.
<https://www.sodexo.co.id/manfaat-penilaian-kinerja/>.
- Stephen P. Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi* (Robbins, Ed.). Salemba Empat.
- Swandi Pangaribuan. (2021, September 24). *Pp 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pns*. <https://bkd.tobakab.go.id/article/penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil>.
- Thahrim, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Di Mediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Ternate Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Yalitoba, A. (N.D.) (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Maret*, 6(1), 30–41.
<https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA