

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKECAMATAN TAMBORA
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

Disusun oleh:

Nama : Aliyah Ramdhanita
NPM : 2020321131
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR JUDUL



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKECAMATAN TAMBORA
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

Diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan

Oleh

Nama : Aliyah Ramdhaniana
NPM : 2020321131
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

NAMA : ALIYAH RAMDHANIA
NPM : 2020321131
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SEKECAMATAN
TAMBORA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA
BARAT

Diterima dan disetujui untuk dipertahakan

Pada, 13 Mei 2024

Pembimbing,



(Dr. Hamka, MA.)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada (13 Mei 2024).

Ketua Merangkap Anggota




(Bambang Suhartono, S.Sos., ME.)

Sekretaris Merangkap Anggota

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

(Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.)

Anggota



(Dr. Hamka, MA.)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aliyah Ramdhaniana

NPM : 2020321131

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Sekecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat**. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasilplagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 13 Mei 2024

Penulis,



(Aliyah Ramdhaniana)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala Puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Sekecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat**”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, peneliti secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S. Sos., MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A selaku Kepala Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah banyak memberikan ilmu, nasehat, dan praktek baik dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas.
3. Bapak Dr. Hamka, MA. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk memberikan perhatian, arahan dan membimbing penulis dengan kesungguhan hati.
4. Para Dosen di Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah berdedikasi dalam mencerdaskan para mahasiswanya melalui kurikulum terapan. Para Dosen membuat ruang kelas bukan sekedar media *transfer knowledge* tetapi terjadi *sharing knowledge, experience and best practices* karena kelas dibuat sangat interaktif sehingga belajar jadi menyenangkan.
5. Bapak Bambang Sutarna selaku dosen pembimbing instansi KKP dan atasan langsung penulis yang telah memberikan dukungan dan arahan terbaik.

6. Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat atas dukungan, bimbingan, doa dan ilmu yang telah diberikan dengan sepenuh hati.
7. Para sahabat di Politeknik STIA LAN Jakarta yang senantiasa memberikan semangat, *sharing knowledge*, *sharing experience* dan *sharing best practices* selama menempuh perkuliahan.

Penulis memahami bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran yang membangun tentunya akan sangat berguna untuk perbaikan skripsi ini agar dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama Kecamatan Tambora pada umumnya.

Jakarta, 13 Mei 2024

Peneliti

Aliyah Ramdhania

2020321131

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

ABSTRAK

Nama : Aliyah Ramdhania
Judul : Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat
Pembimbing : Dr. Hamka, M.A.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP), seberapa baik kinerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan di Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh dengan populasi 77 orang pegawai. Hasil pengujian instrumen validitas menunjukkan reliabilitas yang berarti artinya valid dan reliabilitas berada pada di atas 0,60 artinya reliabel. Adapun hasil penelitian menunjukkan analisis regresi linier sederhana yaitu pada di atas 0,05 artinya reliabel yaitu $Y = a + bX = Y = 2.680 + 0.838X$ hasil uji t menunjukkan variabel TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana nilai Pvalue $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi 0.646 dari TPP, sedangkan sisanya sebesar 35,4% berupa kontribusi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja; pegawai; tunjangan penghasilan.

ABSTRACT

Name : Aliyah Ramdhania
Title : *The Effect of Providing Additional Employee Income (TPP) Workload on Employee Performance in Tambora Sub-District, West Jakarta Administrative City*
Advisor : Dr. Hamka, M.A.

This study aims to determine how good the effect of additional employee income (TPP) is, how good employee performance is, and how much influence TPP has on employee performance partially and simultaneously in Tambora Sub-district, West Jakarta Administrative City. This research was conducted in 2024. The sampling technique was carried out using saturated samples with a population of 77 employees. The results of testing the validity instrument show $r_{count} > r_{table}$ means valid and reliability is above 0.60 means reliable. The results showed a simple linear regression analysis that is above 0.05, which means reliable, namely $Y = a + bX = Y = 2.680 + 0.838 X$. The t test results show that the TPP variable has a positive effect on employee performance. The t test results show that the independent variables together have a positive effect on employee performance where the P value is $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) shows the contribution of 0.646 from TPP, while the remaining 35.4% is the contribution of other factors not examined in this study.

Keywords: *performance; employee; income allowance.*

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	19
C. Penelitian Terdahulu	21
D. Kerangka Berpikir.....	23
E. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Metode Penelitian	25
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	25
C. Teknik Pengumpulan Data	27

D. Instrumen Penelitian.....	28
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	29
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	33
A. Penyajian Data	33
B. Pembahasan	39
C. Sintesis Pemecahan Masalah	70
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	7

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kepuasan Pelayanan Masyarakat Sekecamatan Tambora 2023	2
Tabel 2.1 Gap Kepuasan Pelayanan Masyarakat Sekecamatan Tambora 2023.....	3
Tabel 3.2 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai JA & JP di Sekecamatan Tambora.....	26
Tabel 5.3 Instrumen Penelitian Variabel TPP (X).....	28
Tabel 6.3 Instrumen Penelitian Variabel Kinerja (Y).....	29
Tabel 7.3 Norma	31
Tabel 8.4 Jabatan	39
Tabel 9.4 Usia.....	40
Tabel 10. Jenis Kelamin.....	41
Tabel 11.4 Pendidikan	42
Tabel 12.4 Wilayah.....	44
Tabel 13.4 Hasil Responden Sekecamatan Tambora	45
Tabel 14.4 Uji Validitas Tambahan Penghasilan Pegawai (X).....	58
Tabel 15.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 16.4 Dasar Kesimpulan Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 17.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	61
Tabel 18.4 Hasil Uji Normalitas Model Regresi I.....	63
Tabel 19.4 Uji Korelasi Antar Variabel.....	64
Tabel 20.4 Nilai Koefisien Determinasi Variabel X dan Y	65
Tabel 21.4 Uji T Parsial	67
Tabel 22.4 Hasil Uji T Parsial.....	67
Tabel 23.4 Uji Regresi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Terlambat Sekecamatan Tambora 2023	3
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	23
Gambar 3.4 Struktur Organisasi Kecamatan Tambora.....	37
Gambar 4.4 <i>Pie Chart</i> Jabatan Responden	40
Gambar 5.4 <i>Pie Chart</i> Usia Responden.....	41
Gambar 6.4 <i>Pie Chart</i> Jenis Kelamin Responden	42
Gambar 7.4 <i>Pie Chart</i> Pendidikan Responden.....	43
Gambar 8.4 <i>Pie Chart</i> Wilayah Responden.....	44
Gambar 9.4 Model Regresi	62
Gambar 10.4 P-Plot Uji Normalitas Regresi I.....	63

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB 1

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi, yang mencakup semua individu yang bekerja di instansi dan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manusia sebagai pelaksana pekerjaan yang wajib dilaksanakan untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh instansi. Selain sebagai pelaksana tugas, pegawai juga merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena mereka menjadi penggerak utama di balik kesuksesan sebuah organisasi. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kinerja keseluruhan instansi, sementara memelihara lingkungan kerja yang positif dan memastikan pencapaian tujuan jangka panjang.

Guna mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka penting untuk memiliki tim yang terampil dan terlatih dengan baik. Mereka perlu dipimpin dan dimotivasi dengan baik, serta diberikan lingkungan kerja yang mendukung dan budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, serta pertumbuhan. Selain itu, perencanaan yang efektif dan komunikasi yang jelas juga merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan beberapa uraian di atas, begitu pentingnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil dari tugas, tanggungjawab, atau kegiatan yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi. Ini sering diukur berdasarkan standar kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja yang optimal merujuk pada pencapaian atau hasil yang maksimal dari upaya yang dilakukan. Ini mencakup pencapaian tujuan secara efisien, efektif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta peningkatan terus-menerus dalam hal produktivitas, kualitas, dan inovasi. Jika pegawai bekerja secara optimal, pastinya instansi akan semakin bergerak ke arah yang lebih baik. Tapi

bagaimana jika pegawai tidak bekerja optimal? Menurut (Ari Handoyo, 2021) pegawai tidak bekerja optimal menjadi salah satu penyebab instansi Anda cenderung stagnan bahkan menurun. Anda harus mengevaluasi sendiri dan memastikan apakah kinerja pegawai Anda sudah cukup baik ataupun tidak.

Salah satu penyebab pegawai tidak bekerja optimal adalah karena instansi tidak memberikan penilaian secara adil atas kinerja pegawai. Sehingga pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan sangat produktif disamakan dengan pegawai tidak bekerja optimal. Sehingga pegawai yang sudah optimal pun akan merasa bahwa kinerjanya selama ini tidak diapresiasi sehingga cukup bekerja 'seadanya' saja. Selain itu, biasanya karena tekanan kerja yang terlalu namun gaji yang diberikan tidak sesuai atau datang telat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta pegawai yang tidak dapat memberikan suara untuk memberikan pendapat alias tunduk pada perintah atasan saja menjadi penyebab mengapa pegawai tidak bekerja secara optimal.

Tabel 1.1 Kepuasan Pelayanan Masyarakat Sekecamatan Tambora 2023

No	Indikator	Kurang	Sedang	Cukup	Baik	Amat Baik	Total
1	Persyaratan Dalam Mendapatkan Pelayanan	87	132	167	170	145	701
2	Prosedur Mendapatkan Pelayanan	90	135	137	182	157	701
3	Waktu	97	129	168	175	132	701
4	Biaya Untuk Mendapatkan Pelayanan	87	125	162	165	162	701
5	Hasil Kerja Petugas	101	122	149	176	153	701
6	Kompetensi Pelaksana	98	129	154	175	145	701
7	Perilaku Petugas Pelayanan	105	126	146	167	157	701
8	Penanganan saran dan aduan	110	122	153	173	143	701
9	Sarana pendukung pelayanan	103	131	157	168	142	701
	Rata-rata Pelayanan Per Unsur	97,555556	127,88889	154,77778	172,33333	148,444444	701

Sumber: Survei Kepuasan Layanan Masyarakat Kecamatan Tambora, 2023

Berdasarkan uraian di atas tabel 1.1 tersebut yang di tarik dari database kepuasan pelayanan masyarakat Sekecamatan Tambora yang terdiri dari 11 kelurahan dari bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Oktober 2023 menjadi ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian di Sekecamatan Tambora, Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa masih ada gap dari 9 indikator tersebut yang mendapatkan penilaian kurang rata-rata sebanyak 97,5. Sedangkan rata-

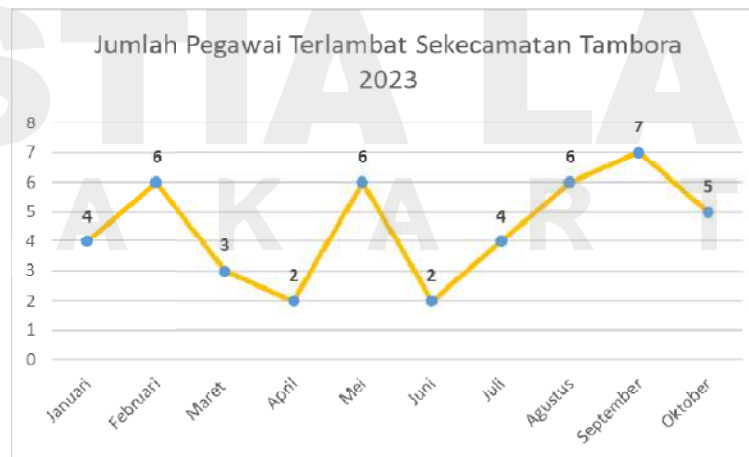
rata sebanyak 127,8. Cukup rata-rata sebanyak 154,7, Baik rata-rata sebanyak 172,3 dan amat baik rata-rata sebanyak 148,4. Walaupun nilai rata-rata baik dan amat baik lebih tinggi dari pada kurang dan sedang tetapi *gap* antara mereka tidak terlalu jauh. Jika di komparasi seperti pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Gap Kepuasan Pelayanan Masyarakat Sekecamatan Tambora 2023

Hasil Penilaian Kepuasan Masyarakat Sekecamatan Tambora (Januari - Oktober 2023)	Kurang	Sedang	Baik	Amat Baik
	97,555556	127,88889	172,33333	148,44444
	225,444444		320,777778	
Gap	-95,3333333			

Sumber: *Elaborasi Penulis, 2023*

Berdasarkan tabel 2.1 dapat dilihat bahwa *gap* kurang, sedang, dan baik, amat baik hanya selisih -95,3 dapat disimpulkan bahwa masyarakat di Sekecamatan Tambora masih kurang puas terhadap pelayanan masyarakat pada Sekecamatan Tambora. Bukan hanya berdasarkan data kepuasan masyarakat Sekecamatan Tambora, penulis juga menemukan bahwa masih ada beberapa pegawai Sekecamatan Tambora yang terlambat dari bulan Januari – Oktober 2023 seperti pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Terlambat Sekecamatan Tambora 2023

Sumber: *Simpeg Sekecamatan Tambora, 2023*

Berdasarkan beberapa titik temu yang dijabarkan di atas untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi instansi pemerintah terutama untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat, oleh karena itu perlu adanya motivasi supaya pegawai bisa bekerjadengan baik dan maksimal. Salah satunya adalah pemberian penghasilan tambahan bagi PNS yang dapat meningkatkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara cepat dan tepat.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi ini merupakan salah satu pelaksanaan yang bertujuan untuk memberikan imbalan yang diperlukan atas kegiatan dan prestasi kerja. Dengan kata lain bonus kinerja merupakan imbalan berupa uang tambahan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dan ditujukan untuk meningkatkan semangat kerjanya.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta No 69 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur No. 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Pemberian TPP kepada setiap PNS bertujuan untuk menjamin kesejahteraan para pegawai dengan cara mengapresiasi kinerjanya yang tinggi dan pembelajaran dengan tanggung jawab yang besar untuk mengabdikan diri pada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Petunjuk teknis klasifikasi pemberian tambahan penghasilan pegawai yang tercantum dalam Peraturan Gubernur DKI No. 69 Tahun 2022 menjelaskan mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas. Apakah TPP bisa lebih efektif dalam mengoptimalkan kinerja pegawai? Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mencari solusi yang tepat agar pegawai dapat bekerja secara efektif. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memilih judul “Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus rumusan permasalahan penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang bermanfaat kepada semua pihak secara umum yaitu:

1. Sebagai bahan kajian yang ilmiah tentang Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Tambora Jakarta Barat.
2. Sebagai saran kebijakan perbaikan metode dan kinerja aparatur.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi ilmu pengembangan dan praktik administrasi publik.
4. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran atau masukan kepada pihak terkait dalam menerapkan kebijakan Kompensasi dalam peningkatan kinerja pegawai.