

## **PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA LITBANG KOTA PALEMBANG**

**Ari Sumariati<sup>1</sup>, Ibnu Mas'ud<sup>2</sup>, Ary Satria<sup>3</sup>, Reza Hesfandiari<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Bappeda Litbang Kota Palembang

Email: arisumariati@gmail.com<sup>1</sup>, ibnu060979@gmail.com<sup>2</sup>, ary\_satri4@yahoo.com<sup>3</sup>,  
rezahesfandiari1980@gmail.com<sup>4</sup>

### **ABSTRACT**

The problem of the research is related with employee performance. The aim of the study focused on the one of factors which are affect the performance of employees at Bappeda Litbang of Palembang, the provision of additional income in this study to determine the effect of providing additional income on employee performance at Bappeda Litbang of Palembang. This study consists of two variables, namely the provision of additional income as the independent variable (X) while employee performance as the dependent variable (Y). The technique of collection data in this study used a questionnaire with a Likert scale. The sample in this study were 40 respondents, with incidental sampling. The instrument used a questionnaire and was analyzed by using a simple linear regression method. Based on the research results, it was conclude that the provision of additional income has a positive effect on the performance of the employees of the Bappeda Litbang of Palembang.

Keyword: additional income, employee performance

### **ABSTRAK**

Masalah yang menjadi kajian dalam penelitian ini terkait dengan kinerja pegawai. Inti kajian dalam penelitian ini difokuskan pada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kota Palembang yaitu pemberian tambahan penghasilan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kota Palembang. Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu pemberian tambahan penghasilan adalah variabel independen (X) sedangkan kinerja pegawai adalah variabel dependent (Y) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan skala likert. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden, menggunakan incidental sampling. Instrumen menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, berkesimpulan bahwa pemberian tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang.

Kata kunci: Tambahan penghasilan, kinerja pegawai

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur Pemerintah dan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih serta terciptanya pelayanan publik yang lebih baik bagi Masyarakat, Pemberian tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintahan di maksudkan untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi aparatur dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

Menurut Abdurahman Fathoni (2006:294) yaitu tunjangan dipandang sebagai sebuah system imbalan. Dalam pengertiannya tunjangan dapat berbentuk kenaikan upah/ gaji, pemberian tunjangan, kenaikan pangkat dan jabatan atau penghargaan lainnya diberikan atas dasar pencapaian hasil kerja pegawai yang sesuai". Sutrisno (2009: 200).

Dengan tambahan penghasilan yang diberikan pada pegawai diharapkan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja menjadi lebih baik, menciptakan disiplin kerja, meningkatkan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai dan memberikan kepuasan kepada pegawai, karena Bappeda Litbang Kota Palembang merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang Perencanaan Pembangunan Daerah peran

aktif pegawai memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai moto Bappeda Litbang Kota Palembang yaitu Handal, Profesional dan Berkualitas.

Dari observasi pendahuluan yang dilakukan, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan, absensi dan kinerja pegawai pada umumnya sudah baik di karenakan adanya penegakkan aturan dan sangsi yang di berikan kepada pegawai yakni pemotongan pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai apabila terlambat masuk kerja, lebih cepat pulang kerja dari waktu yang ditentukan dikarenakan keperluan diluar urusan dinas, tidak hadir tanpa keterangan tertulis atau dengan keterangan tertulis tanpa persetujuan kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD), tidak masuk kerja karena sakit yang dibuktikan dengan surat sakit dari dokter lebih dari 3 hari diberikan sangsi berupa pemotongan tunjangan kinerja sesuai aturan yang telah di langar pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang.

Begitu juga dengan syarat lain pemberian tambahan penghasilan yaitu dengan setiap bulannya pegawai membuat laporan kinerja pegawai sesuai dengan kelas jabatan, nilai jabatan dan harga jabatan. pada setiap bulannya yang telah disetujui oleh atasan langsung, semua pegawai memiliki

tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kelas jabatan, nilai jabatan dan harga jabatan. pada umumnya pegawai dapat menyelesaikan tepat waktu sehingga tugas pokok dan fungsi masing masing bagian ataupun bidang dapat langsung di laksanakan.

Uang tambahan penghasilan pegawai dibayarkan pada bulan berikutnya setelah dilakukan perhitungan sesuai kelas jabatan, nilai jabatan dan harga jabatan, kelas jabatan adalah hasil dari validasi oleh kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi serta setelah dilakukan pemotongan tunjangan kinerja jika ada pegawai yang melakukan pelanggaran sesuai keputusan walikota Palembang Nomor 153/KPTS/ BPKAD/2019 tentang ketentuan dan besaran tambahan penghasilan berdasarkan kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan pemerintah kota.

Diharapkan dengan adanya pemberian tambahan penghasilan yang diberikan untuk Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang

Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kajian Pustaka**

#### **1.1. Pengertian Tambahan Penghasilan**

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko,1994: 101). Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004: 132)

Hasibuan (2008: 118) Pemberian tunjangan adalah "semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atau pegawai karena para pegawai telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi/perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah merupakan elemen hubungan kerja

dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja salah satu bentuk tunjangan atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pencapaian tujuan organisasi.

### **1.2. Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan**

Tujuan mengaitkan Tambahan penghasilan atau tunjangan dengan kinerja menurut (Wirawan, 2009:27) antara lain sebagai berikut pemberian tunjangan memiliki tujuan:

1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.

4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Tambahan penghasilan digunakan untuk membantu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memenuhi satu atau lebih dari tujuan – tujuan berikut dan juga untuk mensejahterakan para aparatur sipil Negara (Simamora, 2004: 181)

Menurut Sofyandi (2008:162), Tunjangan diberikan dengan tujuan:

1. Untuk menjalin ikatan Kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.
2. Memberikan kepuasan kepada karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja.

### **1.3. Jenis Tambahan Penghasilan berdasarkan Kinerja**

Menurut Peraturan Walikota Palembang Nomor 24 tahun 2019 tentang tambahan penghasilan berdasarkan kinerja untuk pegawai negeri sipil daerah di lingkungan pemerintah kota Palembang pasal 4, tambahan penghasilan berdasarkan kinerja yang diberikan dikelompokkan menjadi: (1) Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, (2) Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas, (3) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja,

(4) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi, (4) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja, (5) Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif

#### **1.4. Sistem Pelaksanaan Tambahan Penghasilan**

Pedoman penyusunan rencana Tambahan penghasilan atau insentif oleh Dessler dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Dharma (2008) dapat juga dijadikan bahan acuan, antara lain melalui langkah-langkah sebagai berikut: (1) Pastikan bahwa usaha dan imbalan langsung terkait, (2) Buatlah rencana yang dapat dipahami dan mudah dikalkulasi oleh pegawai, (3) Tetapkanlah standar yang efektif, (4) Jaminlah standar anda, (5) Jaminlah suatu tarif pokok perjam insentif yang diinginkan telah berjalan efektif.

Yuli (2005:129-130) menyatakan bahwa agar dasar pemberian tunjangan dapat diwujudkan ada prinsip pokok yang harus diperhatikan yaitu: (1) Sistem tunjangan harus bersifat sederhana, (2) Pemberian tunjangan harus bersifat khusus. (3) Dampak pemberian tunjangan dapat dinilai/diukur, (4) Perbaikan dan peningkatan mungkin diwujudkan.

Pemberian tunjangan harus dirancang sedemikian rupa sehingga memenuhi

kebutuhan dan situasi tertentu yang spesifik. Sistem pemberian tunjangan pada masing-masing organisasi berbeda, dimana system tunjangan dapat berjalan dengan baik pada satu organisasi, sedangkan pada organisasi yang lain tidak dapat diterapkan. Pimpinan dapat menentukan system tambahan penghasilan yang akan diterapkan dalam suatu organisasi yang ia pimpin dengan menerapkan prinsip pokok pemberian tambahan penghasilan yang harus bersifat sederhana, dalam arti diatur secara jelas, dapat dipahami, ringkas pemberian tunjangan dapat dinilai/diukur, dalam arti jumlah uang yang dikeluarkan untuk tunjangan dapat dihitung melalui perbandingannya dengan hasil yang dicapai.

#### **1.5. Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan**

Menurut Mutia (2009), terdapat beberapa indikator dalam pengukuran kinerja, yaitu Indikator kinerja input (masukan), Indikator kinerja output (keluaran), Indikator kinerja outcome (hasil), Indikator kinerja benefit (manfaat), Indikator kinerja impact (dampak)

Menurut Sofyandi (2008: 197-202) ada beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan tunjangan antara lain: 1) Kinerja, 2) Lama Kerja,

3)Senioritas, 4)Kebutuhan, 5)Keadilan dan Kelayakan, 6)Evaluasi Jabatan

### 1.6. Pengertian Kinerja

A.A Prabu Mangkunegara (2007:67) definisi kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Menurut wirawan (2009:5) kinerja adalah : “keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu” (2009:5). Kinerja pegawai menurut (Mahsun, 2006:25) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar bahwa Kinerja merupakan dari hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan, dikerjakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.

### 1.7. Penilaian Kinerja atau Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan

tugasnya dengan baik dan sesuai dengan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi). Menurut Hasibuan (2000:87) penilaian kinerja adalah kegiatan atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Penilaian terhadap kinerja seorang pegawai perlu ditetapkan standar kinerja (*standar performance*). Menurut T.R Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2009:319) menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seorang pegawai, yaitu Kualitas kerja (*quality of work*), Ketepatan waktu (*promptness*), Inisiatif (*inisiative*), Kemampuan (*capability*), Komunikasi (*communication*).

Menurut *Mutia (2009)*, terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pengukuran kinerja, yaitu: (1)Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi. (2)Dapat diukur secara obyektif baik secara kualitatif maupun kuantitatif. (3)Menangani aspek-aspek yang relevan, (4)Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil/outcome, manfaat maupun dampak serta proses, (5)Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan, dan (6)Efektif, dalam arti datanya mudah

diperoleh, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Adapun fungsi-fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan wirawan (2009:24) yaitu antara lain: (1)Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya, (2)Alat promosi dan demosi; (3)Alat memotivasi ternilai; (4) Sebagai alat pemutus hubungan kerja dan merampingkan organisasi; (5)Menyediakan alasan hukum untuk pengambilan keputusan personalia; (6)Penentuan dan pengukuran kinerja; (7)Konseling kinerja buruk; (8)Mendukung perencanaan sumber daya manusia; (9)Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia; (10)Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru; (11)Alat manajemen kinerja organisasi; (12)Pemberdayaan Pegawai; (13)Menghukum anggota; dan (14)Penelitian.

Aspek-aspek yang dijadikan ukuran dalam melakukan penilain kinerja pegawai dapat dijadikan acuan dalam penilaian kinerja supaya lebih mudah dilakukan.

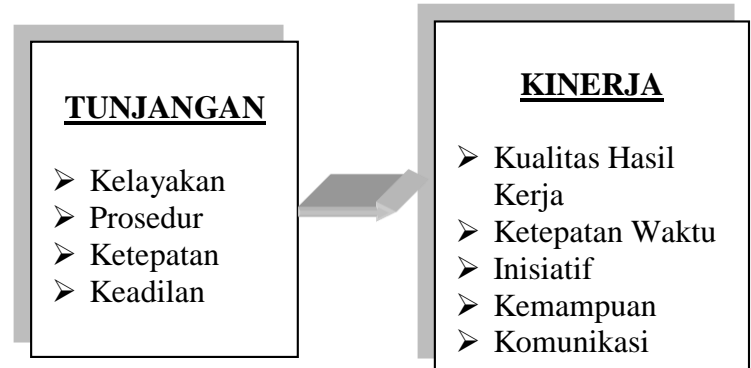
## 2. Kerangka Pemikiran

**Gambar 1**

### **Kerangka Pemikiran Penelitian**

*Sumber: Nasution ; 2000*

*(Manajemen Personal)*



## 3. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian, serta pernyataan yang spesifik (Kuncoro, 2009:59)

Berdasarkan alur pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis dari penelitian ini yaitu: Terdapat Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori, untuk untuk mengetahui pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang terdiri dari dua variable yaitu: Variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja diberi symbol (Y) selanjutnya variable bebas (*independent*) adalah pemberian Tambahan penghasilan dengan symbol (X).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling insidental, yaitu siapa saja secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data (*Sugiyono, 2003 : 96*). Jadi setiap masyarakat mendapatkan kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut *Slovin (Husein Umar 2000 : 164)*, untuk menentukan jumlah sampel untuk penelitian yang kerangka sampling telah teridentifikasi dapat menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

$e^2$  = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

.Sumber data penelitian ini ada 2 macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Dalam hal ini,yang menjadi sumber data primer dalam penelitian inia dalah hasil observasi dan wawancara kepada pegawai-pegawai yang menerima tunjangan, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi berupa penelaah terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, tulisan dan lain-lain yang memiliki relevansi terhadap fokus penelitian. Dalam hal ini, yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip-arsip dan laporan-laporan dalam Pengelolaan Tambahan Penghasilan Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa prosedur sebagai berikut:

a). Kuesioner



## b). Dokumentasi

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan dengan (1) Analisis Uji Validitas Sebelum kuesioner digunakan untuk analisis, terlebih dahulu diuji validitasnya, dengan menggunakan rumus korelasi item total product momen terhadap responden yang dijadikan sampel. (2) Pengujian Reliabilitas. Dilakukan setelah melihat tingkat validitas instrument yang dilakukan terhadap responden dengan mengambil instrument yang valid (3) Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pemberian Tunjangan Pegawai Perbaikan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang (4) Uji Hipotesis Teknik analisa data dilakukan dengan eksplanasinya, penelitian ini ditampilkan dalam bentuk deskriptif. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang di dapat dalam penelitian ini diukur dengan penentuan skor jawaban dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan rentang skor 1 – 5. Selanjutnya setelah kuesioner dikumpulkan dilakukan edit data dan menstabilisasi data. Data yang telah selesai ditabulasi kemudian ditentukan intervalnya.

Untuk menentukan interval maka rumus yang digunakan adalah

$$I = \frac{Range}{K} \times \text{Jumlah responden}$$

Ket:

I = Panjang kelas interval

Lokasi penelitian di Bappeda Litbang Kota Palembang dengan waktu penelitian selama 6 bulan dari bulan oktober 2021 sampai bulan maret 2021

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Bappeda Litbang Kota Palembang.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan (Bappeda Litbang) Kota Palembang merupakan lembaga unsur Perangkat Daerah (PD) Pemerintah Daerah Kota Palembang yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Palembang.

Bappeda Litbang Kota Palembang dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 10 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah sebanyak empat kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang dan Peraturan Walikota Palembang Nomor 72 Tahun 2016

tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang.

Bappeda Litbang Kota Palembang mempunyai tugas pokok membantu Walikota Palembang dalam melaksanakan urusan di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian, dan pengembangan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 10 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah sebanyak empat kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang, Bappeda Litbang Kota Palembang mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis;
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pelaksanaan administrasi badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Bappeda Litbang

Kota Palembang sesuai Peraturan Walikota Palembang Nomor 72 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang, terdiri dari:

1. Kepala Bappeda
2. Sekretariat
3. Bidang Perencanaan Penelitian Pengembangan, Pembangunan Manusia dan Masyarakat
4. Bidang Perencanaan Ekonomi dan Sosial Budaya
5. Bidang Perencanaan Infrastruktur
6. Bidang Perencanaan Pengembangan Wilayah
7. Kelompokjabatanfungsional

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pemberian tambahan penghasilan pada Bappeda Litbang Kota Palembang merupakan salah satu bentuk fleksibilitas yang perlu dipertimbangkan. Berbagai salah satu organisasi publik yang mementingkan kesejahteraan masyarakat adalah Bappeda Litbang Kota Palembang badan pemerintah. Pemberian Tambahan penghasilan pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang. Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukan upaya memenuhi kebutuhan pegawai (responden penerima Pemberian

Tambahan penghasilan). Hal ini dibuktikan dengan hasil dimensi pemberian tambahan penghasilan terhadap responden sehingga kinerja dapat dikatakan sudah baik. Peningkatan kinerja pegawai yang diselenggarakan instansi pemerintahan kini semakin mengemuka bahkan menjadi tuntutan masyarakat. Dengan demikian kebutuhan para penerima layanan harus dipenuhi oleh pihak penyelenggara pelayanan agar para penerima layanan tersebut memperoleh kepuasan. Untuk itulah diperlukan suatu pemahaman tentang konsep pemberian tambahan penghasilan ASN. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sudah baik. Maka dari itu Bappeda Litbang Kota Palembang agar lebih memperhatikan lagi kinerja pegawai sehingga pelayanan yang diberikan oleh Bappeda Litbang Kota Palembang dapat dirasakan secara berkelanjutan oleh responden dan tercapainya hasil kerja yang optimal dengan mencapai kategori sangat baik dengan bobot 160-200.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Dilihat dari semua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dimensi pemberian tambahan penghasilan diperoleh nilai rata – rata tertimbang seluruh dimensi pemberian tambahan penghasilan adalah 165 dengan kategori sangat baik terhadap pemberian tambahan penghasilan pada Bappeda Litbang Kota Palembang begitu juga untuk nilai rata – rata tertimbang kinerja pegawai adalah dengan rata – rata 173 dengan kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa responden pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang sudah merasakan manfaat pemberian tambahan penghasilan yang berpengaruh terhadap kinerja. Namun terkait dengan dimensi pemberian penghasilan yang diberikan sesuai dengan jabatan dan ketepatan pada pemberian tambahan penghasilan pegawai menunjukkan aspek yang masih belum mencapai kategori sangat baik yaitu hanya mencapai skor dengan kategori baik.
2. Berdasarkan dimensi pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Bappeda Litbang Kota Palembang sudah dilaksanakan dengan Baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil dimensi pemberian pemberian tambahan penghasilan terhadap responden sehingga kinerja dapat dikatakan sudah baik. Sehingga mempengaruhi kinerja dengan

memberikan kontribusi yang cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa di kantor Bappeda Litbang Kota Palembang factor pemberian tambahan penghasilan pegawai sangat mendominasi dalam membentuk kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,693 terbukti bahwa tambahan penghasilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 69% terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang. Oleh karena itu terwujudnya kinerja pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang salah satunya ditentukan oleh dukungan tambahan penghasilan yang baik pada Bappeda Litbang kota Palembang sedangkan sisanya 30,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat direkomendasikan saran sebagai berikut:

1. Menyimak Kesimpulan point 1 dan 2 tersebut, Bappeda Litbang Kota Palembang dimana yang akan datang sebaiknya system pencairan uang pemberian tambahan penghasilan pegawai selalu tepat waktu, baik dari Bappeda Litbang Kota Palembang sendiri

maupun Instansi - Instansi yang terkait dalam prosedur pencairan uang pemberian tambahan penghasilan pegawai. Sehingga tidak terjadi lagi keterlambatan dalam pembayaran pemberian tambahan penghasilan pegawai. Disamping itu juga dapat memberikan rasa aman dan kenyamanan pada pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang.

2. Mengoptimalkan system pemberian tambahan penghasilan, agar mampu memberikan motivasi pada pegawai untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.
3. Perlu dilakukannya pengembangan maupun penelitian lebih lanjut untuk melihat pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Litbang Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Micahels. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Anas Yalitoba. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Sigi*. e- Jurnal. KESEJAHTERAAN SOSIAL Journal of Social Welfare Vol. 6 No.

- 1, Maret 2019 :30-41,e-ISSN:2443-2016.http://trilogi.ac.id/journal/ks/index.php/jks/index.
- Cristianingtyas Ari Putri. 2012.*Analisis Efektifitas program tambahan penghasilan (insentif) 2011 berdasarkan perbandingan tingkat kinerja pegawai Diskominfo JABAR (sebelum dan sesudah penerapan program tambahan penghasilan 2011).*
- Damayanti. 2018. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (insentif) terhadap Kinerja PNS di Dinas PU Kota Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Dewi Santi. 2013 *Pengaruh pelaksanaan tunjangan tambahan penghasilan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan badan kepegawaian daerah kota Samarinda.*
- Dikson Junus. 2010 *Kompensasi dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah Provinsi Gorontalo (Studi tentang implementasi kebijakan pemberian tunjangan tambahan pegawai).*
- Fathoni, Abdurahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, imam (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang, Penerbit universitas diponogoro.
- Handoko, T.H. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanifah, Yusnia. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur*.e-jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 11, 2017.
- Keputusan Walikota Palembang No: 153/KPTS/BPKAD/2019 *Tentang Ketentuan dan Besaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang*
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk bisnis dan Ekonomi*. Jakarta, Erlangga..
- Mangkunegara, A. A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.:* PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Mutia, Nila. 2009. *Tesis: Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Nasution, Mulia. SE. (2000). *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Walikota Palembang No: 24 Tahun 2019 *Tentang Perbaikan Penghasilan untuk Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 *tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 *tentang Organisasi Perangkat Daerah*.
- Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri& Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta LP3ES.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisike – 3. Yogyakarta:STIE YKPN, 2004.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salembaEmpat.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian kombinasi (Mix Methods)*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis, Bandung*, Alfabeta.
- Sugiyono, 1994. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Sugiyono, P. D. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Edisi 9 :Alfabeta.
- Santoso, S. 2003. *Statistik Deskriptif Konsep dan Aplikasi dengan SPSS Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 *Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Usmiar. *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Anggota POLRI dan Pegawai Negeri Sipil POLRI di Lingkungan Negara Republik Indonesia*. e-jurnal Menara Ilmu LPPM UMSB ISSN Vol. X Jilid 2 No 73, 2016.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta :Salemba Empat.
- Yuli, Sri Budi Cantika 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.