

**PENGARUH TUNJANGAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL STUDI KASUS PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Ria Fitri

Universitas Muhammadiyah Metro

Email : riafitri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder dan diperoleh dari angket atau kuisioner yang dibagikan kepada pegawai negeri sipil (PNS). Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah menjadi populasi penelitian ini. Sementara itu, populasi penelitian ini berjumlah 190 karyawan, sampel yang akan diambil berdasarkan purposive sampling yakni sebesar 58 pegawai yang bekerja di Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian ini adalah (1) Tunjangan penghasilan pegawai secara parsial berdampak signifikan pada kinerja pegawai, (2) Kebijakan TPP telah berhasil memberikan manfaat yang signifikan kepada pegawai dalam hal penghasilan mereka.

Kata kunci: Tunjangan Penghasilan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to test the effect of employee income allowances on employee performance. The approach used in this research is a type of quantitative research. The data used in this research is secondary and obtained from questionnaires distributed to civil servants (PNS). The research population includes all employees of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency which is the population of this research. Meanwhile, the population of this study is 190 employees, the sample will be taken based on purposive sampling, namely 58 employees who work in the Central Lampung Regency Government. The results of this research are (1) Partial employee income allowances have a significant impact on employee performance, (2) The TPP policy has succeeded in providing significant benefits to employees in terms of their income.

Keywords: Income Benefits, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Unit organisasi pemerintah yang disebut lembaga dibentuk dari suatu kolektif dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan undang-undang yang relevan. Lembaga didirikan dengan mempertimbangkan berbagai tujuan kesejahteraan manusia. Kualitas staf sumber daya manusia (SDM) suatu lembaga mempunyai dampak besar terhadap keberhasilannya. Aset lembaga yang paling khas, paling rumit, paling murni, dan paling sulit diantisipasi adalah sumber daya manusianya. Karena mereka dapat berkembang lebih jauh dan menjalankan fungsi keagenan, sumber daya manusia, secara dinamis, (Lasiyanti & Et Al, 2019).

Selain gaji pokok, PNS juga berhak mendapat sejumlah tunjangan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 yang mengatur tentang remunerasi pegawai negeri. Peraturan ini telah mengalami dua belas kali perubahan, terakhir pada Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2010. Tunjangan yang dimaksud adalah penghargaan atau imbalan tambahan bagi PNS yang bekerja lebih lama dari PNS lain karena tanggung jawab atau beban kerjanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, setiap pegawai negeri sipil di suatu perusahaan atau instansi diukur dari hasil kerja yang dicapainya berdasarkan perilaku kerja dan target kinerja pegawai.

Hal ini dapat mendorong PNS agar bekerja lebih baik dan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Hak PNS Khususnya menerima gaji, tunjangan, dan fasilitas; mengambil cuti; mempunyai dana pensiun dan jaminan hari tua; menerima perlindungan; dan mengembangkan bakat seseorang. Menurut PP Nomor 58 Tahun

2005 tentang Penghasilan Tambahan Pegawai Negeri Sipil yang mengatur bahwa, berdasarkan faktor obyektif, pemerintah daerah dapat memberikan lebih banyak uang kepada pekerja sipil daerah mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah dan mendapat persetujuan Dewan, maka pegawai negeri sipil mendapat tunjangan selain penghasilannya. gaji. Wakil Rakyat Daerah sesuai sama peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja pegawai tahun 2022 memiliki nilai rata-rata 78,8 dan tahun 2023 memiliki rata-rata 78,4. Artinya terdapat penurunan pada tahun 2023 sebesar 0,4, penurunan yang cukup drastis terjadi pada disiplin sebesar 67 pada tahun 2023 dimana pada tahun 2022 sebesar 75 artinya perilaku kerja disiplin mengalami penurunan sebesar 4%.

Penurunan terjadi pada perilaku kerja disiplin. Artinya, masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan tidak menaati peraturan yang ada. Faktor-faktor yang mengenai penurunan tingkat disiplin dan kerjasama dari tahun sebelumnya disebabkan oleh kurangnya kesadaran pimpinan terhadap bawahannya untuk saling menolong dan menganggap rekan kerja seperti keluarga, kurangnya kesadaran terhadap gaya kepemimpinan dalam memberikan contoh dan simpati kepada pegawai maka akan membuat pegawai tidak disiplin dalam bekerja, seperti datang terlambat, pulang sebelum waktu yang telah dijadwalkan, terlambat mengirim laporan dan pergi saat jam kerja berlangsung tanpa izin terlebih dahulu kepada atasan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diketahui rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini:

1. Apakah pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan daftar hadir sudah memenuhi capaian sasaran?

2. Apakah pemberian tunjangan penghasilan pegawai sudah sesuai dengan standar kebutuhan pegawai?

Deskripsi Teoritik

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagan, Ade Onny (2021:205), Manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, pengelolaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada, serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan individu masyarakat maupun organisasi.

Menurut Mufida, Ika Isrotul (2021: 159), Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau organisasi non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang biasanya sering disebut dengan pekerja dengan istilah yang berbeda-beda seperti pegawai atau karyawan atau buruh. Istilah tersebut pada intinya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi.

Menurut Rosalina dan Wati (2020:19), manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia. Pada umumnya kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Ratnasari, et. al (2021: 156), sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan

oleh sumber daya lainnya. SDM dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik.

Menurut Rislaini (2022:28), sebab sumber daya manusia ialah aset organisasi yang sangat penting, maka tidak ada sumber daya lain yang dapat menggantikan peran dan fungsinya. Tanpa sumber daya manusia yang mumpuni, segala sesuatunya akan sia-sia, berapapun dana yang dikucurkan atau secanggih apa pun teknologi yang digunakan. Karena sumber daya manusia tidak dapat dihindari hadir dalam lingkungan yang selalu berubah, maka mereka perlu memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi untuk mencegah perubahan tersebut menghancurkan mereka.

Nurnaningsing, Nurnaningsih & Putra, Pandi (2022: 43), Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengorganisasian, perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan pengembangan, pengadaan, dan penyediaan layanan serta integrasi, pemeliharaan, dan distribusinya untuk memenuhi tujuan perusahaan angkatan kerja. Dalam hal kinerja, manusia adalah komponen yang paling krusial. Baik untuk tujuan perusahaan maupun individu, waktu, tenaga, dan kemampuan harus benar-benar digunakan seefisien mungkin.

Dapat disimpulkan dari berbagai sudut pandang para ahli bahwa meskipun sumber daya manusia ialah aset yang sangat berharga bagi organisasi, sumber daya lain tidak bisa menggantikan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus selalu fokus pada pencapaian visi, maksud, dan tujuannya. Manusia perlu memiliki nilai dan sifat yang kompeten agar dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan tersebut.

Tunjangan Kinerja

Menurut Lasiyanti & Et Al (2019:148), Tunjangan kinerja yang berbasis kinerja adalah merupakan suatu system pembayaran yang berkaitan dengan imbalan atau reward dengan performance atau prestasi kerja. Pemahamannya adalah seseorang yang berkinerja bagus maka akan memperoleh reward yang lebih tinggi demikian pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih seorang pegawai maka semakin besar pula imbalan yang diterima.

Menurut Jannah, Ashabul & Nurhayati (2022:661), Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut bekerja. Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan birokrasi menggunakan prinsip-prinsip, yaitu: efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja kementerian/lembaga dan pemerintahan daerah: dan equali pay equali work, dimana pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan pencapaian kinerja seorang individu pegawai. Tunjangan kinerja diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu pegawai, Setyorini, Eny & Astuti, Wuku (2022: 28).

Halim, Agus & Satria (2022: 32), mengemukakan bahwa tunjangan kinerja merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Tunjangan kinerja menjadi tambahan

penghasilan pegawai yang dapat ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Menurut Dunan, Hendri & Sari, S.Y (2023: 532), Tunjangan kinerja merupakan bentuk bonus yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai hasil dari kemampuan mereka dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Terdapat koneksi yang kuat antara tunjangan kinerja dengan kesejahteraan, dimana mekanisme ini memberikan penghargaan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja yang mereka capai.

Mamminanga, Iwan., & Et Al (2023:71), mendefinisikan insentif, terkadang dikenal sebagai tunjangan kinerja, sebagai jenis remunerasi langsung yang diberikan kepada pekerja yang kinerjanya memenuhi atau melampaui tolok ukur yang telah ditentukan. Pendekatan ini, yang dikenal sebagai rencana kompensasi berbasis kinerja, merupakan sumber upah tambahan langsung yang terpisah dari upah dan gaji. Itu adalah kompensasi tetap. (pay for performance plan).

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan Hal ini bertujuan untuk menginspirasi para pekerja agar terus melakukan pekerjaan dengan baik untuk bisnis. Dengan memenuhi tuntutan mereka akan keamanan, interaksi sosial, kompetensi, dan aktualisasi diri, lembaga dan organisasi dapat menunjukkan kepada karyawannya bahwa mereka menghargai mereka dan ingin melihat pengabdian mereka kepada perusahaan tumbuh. Hal ini dikenal sebagai pemberian manfaat, Djafar, J.S & Astika, Nurul (2023:57).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat disintesisakan Tunjangan adalah sumber uang tambahan yang dibayarkan perusahaan kepada pekerjanya. Daftar pembayaran gaji bulanan karyawan biasanya mencakup pembayaran tunjangan.

Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017 merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pencapaian kinerja individu dan pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Ali, Karnila & Febriyanto (2021:250) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian berdasarkan defenisi di atas, penulis mendefenisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam dalam periode waktu tertentu.

Menurut Araffat, & Et Al (2020:759) “employee performance is a work-related activity expected of an employee and how these activities are carried out. Employee performance consists of observable behaviors that people perform in their work that are relevant to organizational goals. Yang berarti bahwa kinerja adalah aktivitas terkait pekerjaan yang diharapkan dari seorang pegawai dan bagaimana aktivitas ini dilakukan. Kinerja pegawai terdiri dari perilaku yang dapat diamati yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Ferdinand dan Satibi (2021:32) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang didasari oleh pemenuhan persyaratan dalam pekerjaan (job requirement). Dalam sebuah pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Penilaian kinerja

merupakan proses yang dilakukan sebuah organisasi untuk melakukan evaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Suwanto dan Suharto (2014:3) Pendapat karyawan mengenai hasil kerja mereka dan tingkat kemahiran dalam menyelesaikan tugas berfungsi sebagai ukuran kualitas pekerjaan mereka. Kuantitas pekerjaan ditentukan oleh hasil yang dicapai. Mengenai ketepatan waktu. Kemandirian berkorelasi dengan komitmen kerja, sedangkan produktivitas diukur dengan jumlah waktu yang diperlukan agar menyelesaikan suatu tugas pada waktu mulai yang ditentukan, serta dengan melakukan koordinasi dengan hasil keluaran dan mengoptimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Tingkat kemandirian yang tinggi juga akan dihasilkan dari komitmen kerja yang besar.

Kinerja diartikan sebagai kemampuan kemampuan seseorang atau sekelompok orang agar menyelesaikan suatu kegiatan sama sukses, hasil yang bisa dicapai oleh individu atau kelompok pada suatu organisasi sesuai sama peran dan wewenangnya masing-masing, atau perilaku dan fungsi yang diharapkan dari seorang individu dalam kaitannya dengan tujuan. tugas-tugas yang diberikan kepadanya, beserta jumlah, kaliber, dan lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya, (Andayani & Tirtayasa, 2019:5).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini akan memberikan pandangan mengenai signifikansi hubungan antara variabel-variabel yang diuji. Riset ini mengkaji kinerja pegawai negeri sipil dan tunjangan kinerjanya. Data primer, atau datayang dikumpulkan langsung dari sumbernya, digunakan pada proyek penelitian ini. Informasi ini dikumpulkan melalui studi

tatap muka yang melibatkan pihak-pihak terkait untuk diamati dan diwawancarai. Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan izin Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan berbagai metode pengumpulan data dan teknik analisis statistic untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Juliandi, 2018) salah satunya adalah uji parsial yaitu menguji seberapa jauh dampak variabel independen yang dipakai pada penelitian ini secara individual pada menjelaskan variabel dependen secara parsial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

SRC merupakan program yang telah berjalan selama 15 tahun berawal dari sebuah inisiatif tim lapangan Sampoerna di Medan sebagai bagian kegiatan dari supervisi yang melakukan kunjungan setiap minggu yang tujuannya untuk mengecek penjualan dan mendistribusikan produk Sampoerna. Akhirnya inisiatif itu diwujudkan pada Mei 2008 dengan format sebagai pendampingan dan edukasi untuk memberi wawasan baru terkait pengelolaan bisnis.

Hasil Pengujian Validitas

Hasil Uji Validitas Tunjangan Penghasilan Pegawai (X_1), pada uji validitas, koefisien hubungan antara skor item dengan skor total terdapat pada taraf signifikansi 95% yaitu $\alpha = 0,05$. Uji validitas menggunakan korelasi product moment karena skala likert digunakan untuk mengukur data dalam penelitian ini. Standar tersebut menyatakan instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi korelasinya kurang dari atau sama dengan 0,05. Sepanjang angka r lebih

Uji Validitas Kinerja Pegawai Y, Data menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel batasan pendapatan pegawai

Populasi dan Sample

Kajian ini berfokus seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah menjadi populasi penelitian ini. Sementara itu, populasi penelitian ini berjumlah 190 karyawan. Pada penelitian ini sampel yang akandiambil berdasarkan purposive sampling yakni sebesar 58 pegawai yang bekerja di Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah.

Pada tahap awal pengembangannya SRC sudah memiliki anggota sebanyak 57 toko ritel tradisional yang bergabung untuk memperoleh pendampingan bisnis dari tim SRC. Pada tahun 2009 jumlah toko yang didampingi pun meningkat menjadi 4.000 toko yang kemudian pada tahun 2018 juga mengalami peningkatan yang sangat signifikan yakni sebanyak 100.000 lebih yang tergabung kedalam SRC. Seiring dengan perkembangan teknologi, program SRC pun dikembangkan ke dunia digital dengan diluncurkannya aplikasi AYO SRC.

besar dari 0,30 maka item pernyataan tersebut diketahui valid (Prayudi, 2020:66).

Hasil Uji Validitas Tunjangan Penghasilan Pegawai, Data diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel batasan pendapatan pegawai adalah valid karena r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) $> r_{tabel} = 0,258$. Atau dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel batasan pendapatan pegawai valid dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} .

adalah valid karena r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) $> r_{tabel}$ yaitu 0,258.

Hasil Pengujian Realibilitas

Uji Reliabilitas Penghasilan

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	17

Sumber : SPSS Statistic 25, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan (X1) memberikan hasil sebesar 0,916 lebih tinggi dari angka rtabel sebesar

0,258. Artinya item pertanyaan X1 dapat dipercaya sebagai cara yang baik untuk mengumpulkan informasi untuk dipelajari.

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	17

Sumber : SPSS Statistic 25

Hasil uji kepuasan pasien (Y) sebesar 0,794 lebih tinggi dari angka rtabel sebesar 0,258. Hal ini dapat dilihat pada tabel. Artinya item

pertanyaan Y dapat dipercaya atau dipercaya sebagai cara mengumpulkan informasi untuk dipelajari.

bahwa H1 disetujui dan H0 ditolak pada saat diberikan tunjangan pendapatan karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa tunjangan penghasilan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah pegawai punya dampak secara parsial pada kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 8,966 > dari t tabel 1,672 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 diperoleh dari temuan uji t mengenai pengaruh variabel tunjangan pendapatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Terdapat nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Nilai t_{tabel} pada variabel tunjangan pendapatan pegawai sebesar (1,672) sama tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, dan t_{hitung} pada variabel tersebut sebesar 8,966. Hal ini memberitahu

Dengan tingkat signifikansi 0,000, didapat nilai F hitung sebesar 80,380 berdasarkan temuan uji simultan (F-Test). Karena signifikansinya lebih kecil dari 0,05 lalu bisa dikatakan hingga koefisien regresi variabel tunjangan pendapatan pegawai baik sendiri maupun bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) Variabel tunjangan pendapatan pegawai sebesar 58,9% bisa dikatakan oleh variabel kinerja pegawai, sesuai sama R Square sebesar 0,589. Sedangkan faktor-faktor

yang tidak tercakup pada penelitian ini mempengaruhi atau menjelaskan sisanya sebesar 41,1%.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu Amirullah, M.R (2023:34) yang menyatakan bahwa model persamaan regresi linear yang didapatkan ialah $Y = 18,132 + 0,611X$, model persamaan regresi linear tersebut bisa diartikan agar konstanta sebesar 18,132 mengatakan bahwa jika tidak ada kenaikan (karena positif) nilai dari variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai (X), maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 18,132. Koefisien regresi sebesar 0,611 mengatakan hingga setiap penambahan (sebab bernilai positif) satu satuan nilai Tunjangan Penghasilan Pegawai (X) agar memberikan peningkatan nilai Kinerja (Y) sebesar 0,611. Pada akhirnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak dapat mengabaikan faktor tingkat pemberian tunjangan kenyataan dalam organisasi menunjukkan bahwa tunjangan sangatlah penting begitu pula dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diterangkan sebelumnya, lalu penulis bisa menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan penghasilan pegawai secara parsial berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan sehingga tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, pemberian TPP berdasarkan daftar hadir dianggap sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari analisis uji parsial menunjukkan bahwa adanya TPP berdasarkan daftar hadir memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Artinya jika variabel tunjangan penghasilan pegawai ditingkatkan lalu kehadiran

pegawai agar meningkat. Dengan memberikan tunjangan penghasilan pegawai sesuai dengan kehadiran pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

2. pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) sudah sesuai dengan standar kebutuhan pegawai, maka dapat diartikan bahwa TPP telah dirancang dan diberikan secara memadai untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Ini menunjukkan bahwa kebijakan TPP telah berhasil memberikan manfaat yang signifikan kepada pegawai dalam hal penghasilan mereka.

Saran

Adapun saran yang diberikan setelah menjalankan penelitian ialah sebagai berikut:

1. Selain TPP, pertimbangkan agar memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai agar meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka secara keseluruhan.
2. Lakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas kebijakan TPP dan lakukan penyesuaian jika diperlukan berdasarkan umpan balik dari pegawai dan hasil evaluasi kinerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Karlina., & Febriyanto. (2021). Pengaruh Kompetensi, Job Stres, Sistem penilaian Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah metro. *UM Magelang Conference Series*. Vol. 1(1). P. 247-257.
- Araffat, Moh Yasir. (2020). *The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance In The Department Of Transportation Dompu*

- District. International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*.Vol. 7(8). P. 758-767.
- Asbari., Et Al. 2021. Managing Employee Performance: From Leadership To Readiness For Change. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*.Vol. 2(1). P.74-85.
- Djafar, J.S & Astika, Nurul. 2023. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Besaran Gaji Terhadap Kinerja Karyawan. *Poma Jurnal : Publish Of Management*. Vol. 1(1). P. 55-67.
- Dunan, Hendri & Sari, S.Y. 2023. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*. Vol. 7(2). P. 530-537.
- Ferdinand, Novingky & Satibi, Ahmad. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*. Vol. 2(1). P. 30-37.
- Hakiki & Et Al. 2022. Analisis Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas Menurut Ekonomi Syariah. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*. Vol.4 (1). P. 28-37.
- Iron, Hinonimus., & Et Al. 2021. Analisis Tunjangan Tambahan Penghasilan (Ttp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa. *Macakka Journal*. Vol. 02 (04). P. 336-344.
- Lasiyanti & Et Al. 2019. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Iainsultan Amai Gorontalo. *Jurnal Iain Gorontalo*. Vol.15 (1). P. 145-168.
- Prayudi, Ahmad. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*. Vol.6(2). P.63-72.
- Putra, Maha., & Damayanti, Nurevi. (2020). *The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok*. *International Journal of Research and Review*. Vol. 17(1). P. 312-319.
- Ratnasari, Srilanggeng., et. al. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4(2).P. 153-163.
- Ribkayanti., & Et Al. 2021. Analisis Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. *Macakka Journal*. Vol. 02 (01). P. 377-382.
- Rislaini. (2022). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. *Jurnal Manajemen SDM*. Vol. 4(1). P. 26-36.
- Rosalina, Maudi & Wati, Nurlaela. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10(1). P. 18-32.
- Setyorini, Eny & Astuti, Wuku. 2022. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada

- Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal EBBANK*. Vol.12 (01). P. 49 – 54.
- Siagan, Ade Onny.2021. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4(2). P. 201-216.
- Widodo, Trenggono., dkk. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Kewirausahaan. Vol 3 (1). P. 50-65.
- Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal industri kreatif*. Vol. 2(1). P. 97-104.
- Yuliarto, Ramad. 2023. Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Deputy Bidang Rehabilitasi Dan Rekonstruksi, Badan Nasional Penanggulangan Bencana. *Jurnal Ilmiah Manajemen*