

# PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN KUNINGAN KABUPATEN KUNINGAN JAWA BARAT

Ajeng Antania Putri<sup>1</sup>; Nina Karlina<sup>2</sup>; Elisa Susanti<sup>3</sup>

Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences,  
Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

[1ajeng16003@mail.unpad.ac.id](mailto:ajeng16003@mail.unpad.ac.id); [2ninakarlina71@gmail.com](mailto:ninakarlina71@gmail.com); [3elisa\\_susanti@yahoo.com](mailto:elisa_susanti@yahoo.com)

## ABSTRACT

*The background of this research is as the spearhead of government administration whose workload is quite heavy. Where employees at the sub-district office work in direct contact with the public and village, but the TPP received by employees is still considered unfair and unbalanced, but has good performance. Based on the result of preliminary observations, the problem of unfairness is also related to the absence of incentives such as rewards or bonuses for the employees who have activities or who have a good performance.*

*In conducting this research, the author uses the compensation theory from Ivancevich and Konopaske (2012) that in compensation policy there are seven dimensions to achieve compensation effectiveness, i.e. adequate, fair, balanced, cost-effective, guaranteed, providing incentives, and acceptable by employees. And for performance theory, the author uses the theory of Mathis, et. al. (2017) there are six dimensions in assessing performance, i.e. quantity of output, quality of output, timeliness of output, presence on the job, the efficiency of work completed, and effectiveness of work completed. This research uses quantitative research methods using simple linear regression. By using total sampling as a sampling technique that produces 19 respondents. The results showed that the compensation variable had a high effect on the performance variable. However, there are still several dimensions that need to be considered, because, in practice, the compensation at the Kuningan District Office has not been carried out optimally. There are still indicators of compensation in adequate dimensions and balanced dimensions that have not been fulfilled.*

**Keywords:** *compensation, Additional Employee Income (TPP), employee performance.*

## ABSTRAK

Hal yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini adalah sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan yang beban kerjanya cukup berat, dimana pegawai di kantor kecamatan bekerja bersentuhan langsung dengan masyarakat ataupun desa, TPP yang diterima pegawai dinilai masih tidak adil dan tidak seimbang, namun memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan keadilan tersebut juga berkaitan dengan tidak adanya dorongan insentif seperti penghargaan atau bonus bagi ASN yang melaksanakan kegiatan ataupun yang berkinerja baik.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teori kompensasi dari Ivancevich dan Konopaske (2012) yang menunjukkan dalam kebijakan kompensasi terdapat tujuh dimensi untuk mencapai suatu efektivitas kompensasi, yaitu memadai, adil, seimbang, biaya yang efektif, terjamin, menyediakan insentif, dan dapat diterima oleh pegawai. Adapun teori kinerja yang digunakan ialah teori Mathis, et al. (2017) dimana terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu hasil kerja, kehadiran di tempat kerja, efisiensi hasil kerja dan efektivitas hasil kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling sebanyak 19 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap variabel kinerja. Namun masih terdapat beberapa dimensi yang perlu diperhatikan, karena dalam pelaksanaannya pemberian kompensasi di Kantor Kecamatan Kuningan belum dilakukan secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat indikator-indikator kompensasi dalam dimensi memadai dan dimensi seimbang yang belum terpenuhi.

**Kata kunci:** kompensasi, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), kinerja pegawai

**PENDAHULUAN**

Pemerintah Kabupaten Kuningan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada akhir tahun 2018 menetapkan adanya kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kuningan. Tujuan diberikannya kompensasi TPP ini yaitu untuk meningkatkan kinerja, disiplin, integritas ASN, kesejahteraan ASN, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kompensasi TPP di lingkup Kabupaten Kuningan mulai dilaksanakan sejak tahun 2019, setelah terbitnya SK Bupati Kuningan No: 910/KPTS.671-BPKAD/2018 tentang diberlakukannya kompensasi TPP bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan.

Terbitnya SK tersebut ternyata memicu gejala pada sejumlah ASN, dimana mereka mempertanyakan parameter penentuan besaran kompensasi TPP yang dinilai tidak adil. Ketidakadilan yang dirasa pegawai yaitu besarnya kesenjangan kompensasi TPP yang diterima antara staf di kantor kecamatan dengan staf di dinas lain, selain itu perbedaan pemberian besaran kompensasi TPP antara pejabat eselon II, III, maupun eselon IV, yaitu antara kompensasi TPP pegawai di kecamatan dengan dinas dan setda memiliki perbedaan yang cukup jauh. Yang mana jika dilihat dari beban kerja ASN atau pejabat di kantor kecamatan mulai dari camat, sekmak, kasi dan staf kecamatan bekerja bersentuhan langsung dengan masyarakat dan desa, sehingga ASN di kantor kecamatan merupakan ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan yang beban kerjanya cukup berat.

**Tabel 1**  
**Perbandingan Besaran Kompensasi**

No.	Jabatan	Besaran		
		Kecamatan	Sekretariat Daerah	Inspektorat
1	Bendahara Pengeluaran	1,500,000	2,000,000	2,250,000
2	Pengurus Barang	1,450,000	1,950,000	2,200,000
3	Pembantu PPK / BPP	1,300,000	1,800,000	2,050,000
4	Pengelola Data Kepegawaian	1,250,000	1,750,000	2,000,000
5	Pembantu Pengurus Barang	1,200,000	1,700,000	1,950,000
6	Pelaksana	1,000,000	1,500,000	1,750,000

Sumber : Bendahara Kantor Kecamatan Kuningan

Kemudian pada aspek keadilan, tidak adanya bentuk penghargaan atau bonus bagi ASN berupa honor dan uang saku bagi yang melaksanakan kegiatan-kegiatan, merupakan salah satu masalah. Dimana bentuk penghargaan tersebut dapat menjadi salah satu bentuk dorongan insentif ASN kantor kecamatan Kuningan dalam mencapai tujuan utama organisasi. Jika aspek ini kurang diperhartikan dengan baik, maka dapat memberi masalah lain atau masalah baru bagi organisasi dan/atau kantor kecamatan Kuningan.

Tercapainya tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu pemberian kompensasi. Kinerja pegawai yang baik akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan, yaitu dengan

melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pegawai akan lebih tergerak untuk melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaan mereka jika organisasi memperhatikan dan mengerti dengan baik akan kebutuhan pegawai, dimana pada dasarnya pegawai bekerja untuk mendapat uang agar mampu bertahan hidup dan merasa dihargai oleh masyarakat.

Kantor Kecamatan Kuningan berperan dalam mewujudkan pelayanan prima menuju masyarakat sejahtera yang agamis melalui peningkatan kinerja aparatur dan pemantapan kemandirian masyarakat. Dalam penilaian kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kuningan, penilaian dapat dilihat melalui data Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

**Tabel 2**  
**Nilai Sasaran Kinerja Pegawai**

No	Jabatan	Unit Kerja	Nilai SKP 2018	Nilai SKP 2019	Nilai SKP 2020
1	Sekretaris Kecamatan	Kecamatan Kuningan	82,1	82,1	82,3
2	Kasi Ekbang	Kecamatan Kuningan	80,5	80,8	80,8
3	Kasi Trantib	Kecamatan Kuningan	80,5	80,8	80,5
4	Kasi Pemerintahan	Kecamatan Kuningan	80,6	80,5	79,7
5	Kasi Ppm	Kecamatan Kuningan	80,3	79,5	80,5
6	Kasubag Keuangan	Kecamatan Kuningan	80,1	80,1	79,3
7	Kasubag Umum	Kecamatan Kuningan	80,5	80,5	81
8	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	77,0	77,0	77,2
9	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	78,2	78,2	78,2
10	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	77,4	77,0	77,1
11	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	77,6	77,6	77,6
12	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	77,2	77,2	77,3
13	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	76,8	76,4	76,1
14	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	77,0	77,0	77,2
15	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	77,0	77,0	77,2
16	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	77,8	78,2	78,5
17	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	76,6	77,0	77,0
18	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	79,5	79,5	79,6
19	Pelaksana	Kecamatan Kuningan	78,4	78,4	78,4

Sumber : Dokumen Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kuningan Kantor Kecamatan Kuningan

Berdasarkan tabel diatas ASN di Kantor Kecamatan Kuningan memiliki kinerja yang baik dengan nilai capaian SKP setiap pegawainya dari tahun 2018 hingga 2020 ada diantara poin 76-90, yang termasuk dalam klasifikasi baik. Nilai SKP dari tahun 2018 hingga 2020 tidak menunjukkan adanya peningkatan nilai kinerja yang signifikan.

Berkaitan dengan permasalahan diatas penulis menemukan indikasi masalah mengenai kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kuningan yang diperoleh melalui wawancara, observasi awal dan studi pustaka sebagai berikut:

1. Kehadiran di tempat kerja. Tingkat absensi di Kantor Kecamatan Kuningan menunjukan tingginya tingkat keterlambatan Pegawai.
2. Kuantitas Pekerjaan. Dalam penyelesaian pencapaian pelayanan, ASN di Kantor Kecamatan Kuningan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan pada LPPD

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Pencapaian Pelayanan Kecamatan**

No	Satuan Kerja Perangkat Daerah	Target Indikator lainnya	2019			2020		
			Target	Realisasi	Selisih Berkas	Target	Realisasi	Selisih Berkas
1	Bidang Sekretariat	Jumlah Legalisir surat-surat	114	98	16	143	139	4
2	Bidang Tata Pemerintahan	Jumlah Pelayanan KTP	3300	2781	519	2700	2475	225
		Jumlah Pelayanan KK	1549	1167	382	1400	1252	148
		Jumlah Keterangan Waris	300	96	204	300	169	131
3	Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Surat Keterangan Naik Haji	74	67	7	75	0	75
4	Bidang Trambum	Jumlah Surat Ket. Ramai-Ramai	48	39	9	56	16	40
<b>Jumlah</b>			<b>5.385</b>	<b>4.248</b>	<b>1.14</b>	<b>4.674</b>	<b>4.051</b>	<b>623</b>

Sumber : Laporan atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kantor Kecamatan Kuningan

Untuk indikasi masalah terkait Kompensasi di Kantor Kecamatan Kuningan, yaitu sebagai berikut :

1. Sebagian besar pegawai belum merasa puas dengan Kompensasi TPP yang diterima. Artinya, pegawai belum merasa adanya keadilan dalam pemberian kompensasi TPP.
2. Dilihat dari absensi pegawai, jumlah ketidakhadiran, keterlambatan dan pulang cepat pegawai menunjukkan setiap bulannya terus terjadinya kasus ketidakhadiran ataupun keterlambatan dan pulang cepat yang dilakukan pegawai.
3. Belum seimbang, dimana adanya ketimpangan antara kompensasi TPP yang diterima pada jabatan fungsional umum di Kecamatan dengan jabatan fungsional umum SKPD lain di lingkup Kabupaten Kuningan.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk menganalisis arah hubungan apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian untuk menentukan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi. Adapun data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan instrument penelitian berupa angket. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat, dengan menggunakan seluruh populasi sebagai responden yang dikenal sebagai *total sampling* atau *sampling jenuh*.

Proses pengolahan data hasil angket penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran dan dengan alat bantu *Software SPSS ver.25* dan *Microsoft Office Excel*. Kemudian untuk uji hipotesis

menggunakan uji t dua arah dengan pertimbangan hipotesis yang digunakan yaitu hipotesis komparatif.

### PENELITIAN TERKAIT

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja pegawai diantaranya yaitu penelitian mengenai “Pengaruh Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Cirebon” (Wibowo, 2021). Selanjutnya penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Pelaksana Pemadam Kebakaran Kota Bandung Tahun 2016)” (Fadilah, 2017). Kemudian penelitian terdahulu yang terkait dengan hubungan kompensasi, yaitu mengenai “Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai pada Bagian Langganan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung” (Hadena, 2016).

### HASIL DAN DISKUSI

#### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan penelitian awal terhadap 19 responden untuk menguji kelayakan angket penelitian diperoleh hasil validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4  
Validitas dan Reliabilitas Kompensasi

No	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0.556	VALID
2	0.49	VALID
3	0.482	VALID
4	0.477	VALID
5	0.549	VALID
6	0.497	VALID
7	0.500'	VALID
8	0.506	VALID
9	0.564	VALID
10	0.532	VALID
11	0.545	VALID
12	0.552	VALID
13	0.517	VALID
14	0.532	VALID
15	0.575	VALID
16	0.593	VALID
17	0.557	VALID
18	0.507	VALID
<b>R-Alpha Cronbach</b>	<b>0.823</b>	<b>RELIABEL</b>

Untuk item kompensasi dengan 18 pernyataan dapat dilihat bahwa seluruh item valid dengan nilai koefisien validitas di atas 0.468. Adapun nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0.823. Nilai ini sudah memenuhi standar yang ditentukan dan mempunyai keandalan yang sangat baik dalam mengukur kompensasi.

**Tabel 5**  
**Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai**

No	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0.586	VALID
2	0.608	VALID
3	0.611	VALID
4	0.593	VALID
5	0.643	VALID
6	0.577	VALID
7	0.652	VALID
8	0.649	VALID
9	0.707	VALID
10	0.614	VALID
11	0.643	VALID
12	0.595	VALID
<b>R-Alpha Cronbach</b>	<b>0.848</b>	<b>RELIABEL</b>

Untuk item kinerja pegawai dengan 12 item pernyataan dapat dilihat bahwa seluruh item valid dengan nilai koefisien validitas di atas 0.576. Kemudian untuk nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0.848. Nilai ini sudah memenuhi standar yang ditentukan dan mempunyai kendalan yang sangat baik dalam mengukur kinerja pegawai.

**2. Hasil Analisis Deskriptif**

Deskripsi ini dijelaskan melalui skor-skor yang didapatkan melalui hasil pengolahan terhadap item-item pernyataan pada tiap variabel. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 dan Microsoft Excel 2010.

Untuk hasil analisis deskriptif variabel kompensasi adalah :

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

Daftar Dimensi Variabel Kompensasi	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	-5	-4	-3	-2	-1	
Memadai	18	14	44	0	0	76
Adil	12	11	15	0	0	38
Seimbang	9	7	22	0	0	38
Biaya yang efektif	30	6	21	0	0	57
Terjamin	15	10	13	0	0	38
Menyediakan insentif	9	27	16	4	1	57
Diterima oleh pegawai	12	10	16	0	0	38
Frekuensi	105	85	147	4	1	342
%	30,70	24,85	42,98	1,17	0,30	100
Skor	525	340	441	8	1	1315

Variabel kompensasi dilihat dari dimensi memadai, maka kompensasi dianggap sudah baik. Namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam kesesuaian kompensasi dengan harapan dimana beberapa Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan mengharapkan besara kompensasi yang diterima tidak jauh berbeda dengan staf di dinas lain.

Pada dimensi adil, kompensasi dianggap sudah baik. Namun Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan berharap agar adanya pemberian penghargaan lebih untuk pegawai yang bekerja maksimal.

Kemudian pada dimensi seimbang, kompensasi yang didapatkan sudah baik. Namun untuk kepuasan atas jaminan sosial dan kesehatan yang didapat Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan masih perlu ditingkatkan, karena belum mampu meng-cover biaya perawatan yang tinggi, kemudian tidak semua obat-obatan yang dibutuhkan tersedia dan antre yang panjang untuk kontrol kesehatan.

Dimensi biaya efektif, kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai sudah baik. Namun, beberapa Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan berharap agar besaran kompensasi yang diterima tidak memiliki perbedaan yang cukup besar dengan SKPD lain, karena beberapa pegawai mengandalkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Pada dimensi terjamin, kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai sudah baik. Namun, beberapa pegawai belum merasa terlindungi dengan adanya jaminan sosial/asuransi yang dbiberikan.

Pada dimensi menyediakan insentif, kompensasi yang diberikan juga sudah baik. Namun beberapa pegawai merasa belum mendapatkan penghargaan, baik itu berupa bonus atau barang lainnya.

Pada dimensi diterima oleh pegawai, kompensasi yang diberikan sudah baik. Namun, masih perlu ditingkatkan terutama dalam sistem pembayaran, karena beberapa Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan merasa kebijakan sistem pembayaran TPP yang diterima dianggap belum adil.

Setelah menganalisis secara deskriptif variable kompensasi, selanjutnya adalah hasil analisis variabel kinerja pegawai:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

Daftar Dimensi Variabel Kinerja Pegawai	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	-5	-4	-3	-2	-1	
Kuantitas hasil kerja	14	7	17	0	0	38
Kualitas hasil kerja	12	10	16	0	0	38
Ketepatan waktu hasil kerja	13	6	19	0	0	38
Kehadiran di tempat kerja	9	10	19	0	0	38
Efisiensi hasil kerja	11	12	15	0	0	38
Efektivitas hasil kerja	23	4	11	0	0	38
Frekuensi	82	49	97	0	0	228
%	35,96	21,50	42,54	0	0	100
Skor	410	196	291	0	0	897

Dilihat dari dimensi kuantitas hasil kerja, Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target penyelesaian pekerjaan.

Pada dimensi kualitas hasil kerja menunjukan bahwa kualitas hasil kerja yang dimiliki Pegawai sudah baik. Namun terdapat pegawai terutama yang berusia 50 tahun keatas merasa kesulitan dalam menyelesaikan data tepat waktu karena diharuskannya penggunaan teknologi informasi dan pekerjaan tertunda dikarenakan data dan berkas yang dibutuhkan belum lengkap terkumpul.

Pada dimensi ketepatan waktu hasil kerja, pegawai pegawai telah mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun sama seperti pernyataan sebelumnya,

beberapa pegawai terutama yang berusia 50 tahun keatas merasa bahwa mereka kesulitan dalam mengelola dan menyelesaikan data tepat pada waktunya karena diharuskannya penggunaan teknologi informasi.

Untuk dimensi kehadiran di tempat kerja, pegawai telah hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Namun berdasarkan hasil observasi, keterlambatan masih sering terjadi, hal tersebut dikarenakan jarak antara kantor dengan rumah sebagian pegawai yang cukup jauh dan faktor lain seperti rutinitas antarjemput anak. Kemudian untuk ketepatan jam waktu pulang, beberapa pegawai yang memiliki urusan pekerjaan di luar kantor hingga waktu pulang, sering mengalami keterlambatan untuk melakukan absensi online waktu pulang kerja, dan terdapat beberapa pegawai yang lupa untuk kembali dan melakukan absensi di kantor.

Pada dimensi efisiensi hasil kerja, pegawai telah mengupayakan waktunya dalam penyelesaian pekerjaan. sehingga hasil kerja dapat selesai sesuai dengan target capaian yang sudah ditentukan, dan juga meminimalisir agar pekerjaan lainnya tidak terganggu.

Kemudian pada dimensi efektivitas hasil kerja, pegawai telah mencapai tugas pekerjaan yang sudah ditentukan dan pegawai telah bekerja sesuai dengan fungsinya dalam organinasi.

3. Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.060	8.300		3.381	.004
	Kompensasi	.683	.174	.771	4.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Secara statistik, nilai yang tersaji pada persamaan regresi linier sederhana dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 28,060 menunjukkan nilai Kinerja Pegawai (Y) jika Kompensasi (X) bernilai 0 (konstan).
- Koefisien regresi untuk Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.683 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan pada Kompensasi (X) sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.683 satuan.

4. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.571	4.087

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,595 atau 59,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh sebesar 59,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sebanyak 40,5% sisanya merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.060	8.300		3.381	.004
	Kompensasi	.683	.174	.771	4.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%, dalam menentukan nilai  $t_{tabel}$ . Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (4.999) yang diperoleh variabel Kompensasi (X) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,740). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pemberian kompensasi di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Dan sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima pegawai maka semakin rendah pula kinerja pegawainya. Namun masih terdapat dimensi yang perlu diperhatikan yaitu pada pelaksanaan pemberian kompensasi di Kantor Kecamatan Kuningan yang belum dilakukan secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat indikator-indikator dalam dimensi memadai dan dimensi seimbang yang belum terpenuhi.

Pegawai Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan sering mengeluhkan tentang besarnya kesenjangan besaran kompensasi yang diterima antara staf di kantor kecamatan dengan staf di dinas lain dan tidak adanya apresiasi baik berupa penghargaan atau bonus bagi pegawai yang berkinerja baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai adil dan seimbang, maka akan memacu pegawai untuk bersungguh-sungguh

dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan dapat meningkat. Kemudian pemberian penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik, dapat menjadi salah satu bentuk dorongan insentif bagi Pegawai di Kantor Kecamatan Kuningan dalam mencapai tujuan utama instansi.

## REFERENSI

### Buku

- Creswell, J. W. (2013). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-7. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid ke-2. PT. Dadi Kayana Abadi.
- Dresang, D. L. (2002). *Public Personel Management and Public Policy: Fourth Edition*. Addison Wesley Longman, Inc.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andy Offset.
- Ivancevich, J. M. (2004). *Human Resource Management*. 9th ed. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Human Resource Management: Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management: Fifteenth Edition*. Boston: Cengage Learning.
- Mondy, W. R., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Newstrom, J. W., & D. K. (1993). *Organizational Behavior-Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Pynes, J. E. (2009). *Human Resource Management for Public and Profit Organization*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siegel, S. (2003). *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

### Skripsi

- 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.
- Hadena, Muhammad Ibnu. (2016). *Hubungan*

*Kompensasi dengan Kinerja Pegawai pada Bagian Langganan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung*. 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.

### Dokumen

- Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Bupati Kuningan Nomor 44 Tahun 2021.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pasal 58 Ayat (1).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Bupati Kuningan Nomor 105 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan.
- Surat Keputusan Bupati Kuningan No: 910/KPTS.671-BPKAD/2018 tentang besaran pemberian TPP di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuningan Tahun anggaran 2018.

### Sumber Lain

- <https://kuninganmass.com/government/gara-gara-tambahan-penghasilan-asn-bergejolak/> diakses pada 16 Januari 2019.

