

**ANALISIS EFEKTIVITAS ALOKASI ANGGARAN DAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
TOJO UNA-UNA**

*ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF BUDGET ALLOCATION
AND ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME ON THE
PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES TOJO
DISTRICT UNA-UNA*

Rosida P. Adam¹⁾, Suardi²⁾, Fatlina Zainuddin^{3*)} dan Rismanto⁴⁾
^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako, Palu-Sulawesi Tengah,
Indonesia

³⁾ Mahasiswa Pascasarjana Program Doktor Universitas Tadulako, Palu-
Sulawesi Tengah, Indonesia

^{*)} Penulis Korespondensi

rosida_adam@yahoo.co.id, Fatlina.z@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) di sebagian besar wilayah pemerintahan masih menjadi sorotan tajam berbagai pihak sampai saat ini. Hal ini disebabkan masih rendahkan tingkat produktivitas aparatur pemerintahan khususnya di Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah. Salah satu faktor yang menjadi penyebab kondisi tersebut adalah jumlah insentif yang diterima oleh para aparatur sipil negara tersebut. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh efektivitas alokasi anggaran dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una. Sampel penelitian dilakukan dengan proporsional dan purposive sampling. Jumlah sampel sebanyak 98 pegawai, Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektifitas Alokasi Anggaran (X1) dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan TPP (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan nilai koefisien pengaruh tertinggi yakni Jumlah Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0.401 atau 40,1 %. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 69,3%, artinya, kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen Efektivitas Alokasi Anggaran (X1) dan besarnya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Kata kunci: Efektivitas Alokasi Anggaran, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The performance of the state civil apparatus (ASN) in most areas of government is still under the sharp scrutiny of various parties to date. This is due to the low level of productivity of government apparatus, especially in Tojo Una-Una Regency, Central Sulawesi Province. One of the factors that causes this condition is the amount of incentives received by the civil servants of the country. The purpose of this study is to analyze the effect of the effectiveness of budget allocations and additional employee

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

income (TPP) on the performance of employees of the Tojo Una-Una Regency Government. The research sample was carried out by proportional and purposive sampling. The number of samples is 98 employees, while the data analysis method uses multiple linear regression. The results of the study show that the Effectiveness of Budget Allocations (X1) and Income Improvement Allowances (TPP) (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y), and the highest coefficient value of influence is the Total Income Improvement Allowance (TPP) on Employee Performance which is equal to 0.401 or 40.1%. The coefficient of determination (R²) is 69.3%, meaning that employee performance can be explained by the independent variable Effectiveness of Budget Allocation (X1) and the amount of Additional Employee Income (TPP).

Keywords: *Effectiveness of Budget Allocation, Additional Employee Income (TPP) and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kinerja aparatur pemerintahan di sebagian besar wilayah pemerintahan masih menjadi sorotan tajam berbagai pihak sampai saat ini. Hal ini disebabkan masih rendahnya tingkat produktivitas dari mereka jika dibandingkan dengan kinerja karyawan yang bekerja di sektor swasta. Ada indikasi bahwa hal ini diantaranya disebabkan kurang jelasnya sistem penilaian kinerja dan kurangnya insentif yang diberikan pada aparat pemerintah untuk bisa lebih giat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Kedua penyebab di atas pada dasarnya berkaitan dengan penghasilan yang diterima oleh pegawai. Akan sulit bagi mereka untuk dapat bekerja dengan optimal apabila penghasilan yang diterimanya tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Sementara di pihak lain, ada segolongan kecil institusi/posisi yang mendapat banyak tambahan

penghasilan (tunjangan) diluar gaji pokok. Munajah (2019) tunjangan adalah pemberian materil dan non materil diluar gaji atau upah sebagai imbalan jasa untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Tunjangan ini akan diterima apabila pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara menyeluruh. Berdasarkan hasil penelitian (Najoan, Pangemanan, & Tangkere, 2018) yang dilakukan pada pegawai negeri sipil di Minahasa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Sjahrudin & Anisyar, 2021) pada penelitian mereka terhadap karyawan BRI Sungguminasa terbukti bahwa pemberian tunjangan berpengaruh pada kinerja pegawai. Pemberian tunjangan kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai (Roringkon, 2021; Sinollah & Hermawanto, 2019)

Dalam pemberian tunjangan, Pemerintah Daerah wajib mengukur tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerahnya masing masing. Tunjangan daerah

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

tersebut dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang diatur dengan peraturan daerah. Pemberian gaji, tunjangan, dan kesejahteraan adalah bentuk penghargaan secara langsung kepada pegawai. Pemberian gaji, tunjangan, dan kesejahteraan tersebut harus diberikan secara adil dan layak kepada pegawai. Tunjangan yang dimaksud meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja dan Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan. Pemberian tunjangan atau tambahan penghasilan kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Terkait dengan pemberian tambahan penghasilan untuk PNS Daerah, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (PP 12/2019), Pasal 58 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam PP 12/2019 terdapat pengaturan mengenai tambahan penghasilan. Peraturan tersebut menggunakan terminologi yang berbeda dari terminologi yang digunakan dalam konteks reformasi birokrasi yakni tunjangan kinerja. Demikian halnya, Dalam Peraturan

Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN 20/2011), Tunjangan Kinerja didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan dari diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Selain itu adanya TPP diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, dan diharapkan dapat menjadi motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Adapun kriteria pemberian TPP adalah berdasarkan beban kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan tempat bertugas. Sedangkan

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

berdasarkan kriteria khusus, TPP dapat diberikan kepada PNS yang memangku jabatan struktural, PNS yang memangku jabatan fungsional tertentu, dan PNS yang memangku jabatan pelaksana dengan parameter penilaian terdiri atas perilaku kerja dan prestasi kerja dimana perilaku kerja memiliki bobot 70 persen dari nilai TPP. Aspek perilaku pekerja tersebut terdiri atas a) tidak masuk kerja; b) tidak apel pagi dan absen pagi; c) terlambat masuk kerja; dan d) pulang cepat. Permasalahan yang dihadapi pemerintah masih terdapat kehadirannya tidak maksimal, tidak mengikuti apel pagi, apel sore, terlambat masuk kerja dan tidak mengisi laporan kerja harian yang dimana tiap pegawai diwajibkan menyelesaikan tugas pokok tiap hari kerja. Oleh karena itu penelitian ini mengukur efektivitas alokasi anggaran dan besaran pemberian tambahan penghasilan pegawai kaitannya dengan kinerja pegawai.

EFEKTIVITAS ALOKSI ANGGARAN

Pasolong (2007) yang mendefinisikan efektivitas sebagai hubungan sebab akibat yaitu bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain adanya sebuah proses yang baik yang membantu pencapaian sasaran. Menurut Agung Kurniawan (2005) efektifitas adalah kemampuan melaksanakan tugas dan fungsi suatu organisasi dimana dalam

pelaksanaannya tidak terdapat tekanan dan keterpaksaan. Selanjutnya Mahmudi (2005) menjelaskan efektifitas sebagai hubungan antara output dengan tujuan dimana dikatakan bahwa jika semakin besar sumbangan sebuah output terhadap pencapaian tujuan, maka dapat dikatakan bahwa program atau kegiatan organisasi semakin efektif. Efektifitas lebih melihat kepada hasil yang dicapai, sementara efisiensi menekankan pada bagaimana cara mencapai hasil dengan membandingkan input dan output (Siagian, 2001). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan indikator utama dalam mengukur keberhasilan sebuah program dalam suatu organisasi. Penilaian keberhasilan tersebut dapat terlihat dari seberapa besar sumbangan output terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Steers (2000) dan Siagian (2008) memberikan tiga faktor yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas alokasi anggaran yaitu : (1) Pencapaian tujuan. Kata pencapaian disini diartikan sebagai sebuah proses. Oleh karena itu memiliki tahap-tahap pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian tujuan akhir, (2) Integrasi. Integrasi dalam hal ini diartikan sebagai sebuah proses sosialisasi yang dilakukan oleh organisasi. Dalam hal ini dilakukan pengukuran mengenai kemampuan organisasi dalam melakukan sosialisasi, mengembangkan consensus, dan

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

kemampuan berkomunikasi dengan berbagai organisasi lainnya dan (3) Adaptasi. Adaptasi dimaknai sebagai kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan dan menjadi tolak ukur dalam proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja. Sementara itu, Martani dan Lubis (2007) mengemukakan tiga kriteria untuk mengukur efektifitas alokasi anggaran yaitu: (1) Pendekatan sumber (*resource approach*), yakni mengukur efektifitas dari input, (2) Pendekatan proses (*Process approach*), yakni melihat sejauh mana efektifitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi, dan (3) Pendekatan sasaran (*goals approach*), menitikberatkan pada output yang sesuai dengan rencana.

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)

Tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai (TPP) termasuk hal yang baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. istilah yang sering digunakan sebagian besar PNS yaitu remunerasi. Remunerasi berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja sehingga dapat dijadikan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam konteks organisasi, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pekerja atau prestasi yang diberikan oleh pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (De Pora, 2011).

Menurut Sagala and Rivai (2013) insentif (tunjangan kinerja) sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, agar pegawai lebih fokus dalam bekerja. Peraturan Bupati Kabupaten Tojo Una-Una Nomor 07 Tahun 2018 bahwa pemberian TPP kepada setiap PNS dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil berdasarkan prinsip pemberian TPP berdasarkan pasal 2 Peraturan Bupati yaitu; memenuhi kriteria dan ketersediaan anggaran serta telah memperoleh persetujuan dari DPRD Kabupaten Tojo Una-Una. Pemberian TPP tersebut berdasarkan pada dua kriteria, yaitu kriteria umum dan kriteria khusus. Kriteria umum dimaksud dalam Bab II pasal 3 Perbup No. 07 Tahun 2018 adalah:

- a. beban kerja, yaitu PNS yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal (melampaui volume kerja dan waktu kerja efektif);
- b. kondisi kerja, yaitu PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi seperti paramedis, operator computer, operator mesin, analis

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

laboratorium, dan PNS yang bertugas pada lingkungan beresiko tinggi lainnya;

- c. kelangkaan profesi, yaitu PNS yang dalam melaksanakan tugasnya memiliki ketrampilan khusus dan langka seperti dokter, geology, analisis kimia, pustakawan, arkeolog, dan profesi lainnya yang dianggap langka;
- d. prestasi kerja, yaitu PNS yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovatif berdasarkan pertimbangan obyektif dari atasan langsung secara berjenjang;
- e. tempat bertugas, yaitu PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan/atau daerah terpencil seperti tenaga penyuluh, paramedis, tenaga pendamping di pedesaan dan tenaga lainnya yang bertugas di daerah terpencil.

Disamping kriteria umum di atas, pemberian TPP juga dapat diberikan berdasarkan kriteria khusus yaitu :

- a. PNS yang memegang jabatan struktural
- b. PNS yang memegang jabatan fungsional tertentu, dan
- c. PNS yang memegang jabatan pelaksana

Selain klasifikasi di atas, TPP juga dapat diberikan kepada PNS yang dipekerjakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten apabila :

1. Telah diangkat dalam jabatan struktural sepanjang tidak

memperoleh tunjangan yang dipersamakan dari instansi yang mempekerjakan; atau

2. Telah menduduki jabatan struktural paling singkat satu tahun dan tidak memperoleh tunjangan penghasilan, tunjangan kinerja atau tunjangan yang dipersamakan dari instansi tempat bekerja.

KINERJA PEGAWAI

Mangkunegara dan Prabu (2007) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Sementara menurut Torang (2012) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Posuma, 2013). Selain itu, Moehariono (2014) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Selanjutnya, Dharma (2005) dan Winanti (2011) indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja pegawai antara lain:

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

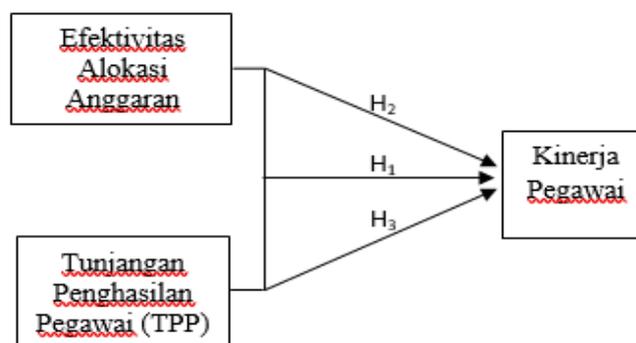
Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

1. Kuantitas Kuantitas merupakan jumlah output atau keluaran yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan capaian yang telah ditetapkan instansi.
2. Kualitas Kualitas merupakan mutu keluaran (output) yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.
3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Instansi akan memberikan batas waktu untuk pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

HIPOTESIS

Dalam konteks penelitian yang akan dilakukan kinerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diamati oleh instansi. Kinerja pegawai sangat memberi pengaruh ada produktivitas instansi secara keseluruhan. Produktivitas instansi akan rendah apabila kinerja pegawai dalam instansi tersebut rendah, dan sebaliknya instansi akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja pegawainya tinggi. Dengan demikian, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Efektivitas alokasi anggaran dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Efektivitas alokasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Model penelitian

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dengan jabatan minimal kepala seksi di Pemerintahan Kabupaten Tojo Una-Una. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Sugiyono, (2017), sebanyak 98 sampel. Teknik penarikan sampel menggunakan proporsional dan purposive sampling.

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Golongan	Jumlah	Proporsional sampling
1	Pelaksana	1.320	31
	Gol 1	20	1
	Gol 2	638	15
	Gol 3	629	14
	Gol 4	33	1
2	Jab.Fung	2.258	50
	Gol 2	282	7
	Gol 3	1.594	35
	Gol 4	382	9
3	Eselon IV	509	12
	Gol 3	484	11
	Gol 4	26	1
4	Eselon III	148	3
	Gol 3	50	1
	Gol 4	98	2
5	Eselon II	26	2
	Gol 4	26	2
	Total	4.235	98

Sumber: Badan Kepegawaan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una,2022

Selanjutnya, Metode analisis kuesioner yang akan digunakan untuk menggunakan Regresi Liner Berganda. mengumpulkan data empiris di lapangan. Operasionalisasi variabel dibuat dengan Untuk lebih jelasnya ditampilkan tujuan agar variabel dan indikator sebagai berikut. mudah diterjemahkan dalam butir-butir

Tabel 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Efektivitas (Siagian ; 2008)		<ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan tujuan • Kejelasan strategi • Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap. • Perencanaan yang matang 	

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto
Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
		• Penyusunan program yang tepat.	Interval
		• Tersedianya sarana dan prasarana kerja	
		• Pelaksanaan yang efektif dan efisien	
Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Sagala and Rivai (2013) dan Perbup Tojo Una-Una No. 07 Tahun 2018	Kriteria Umum	• Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik	Interval
	Kreteria khusus	• Beban kerja	
		• Kondisi kerja	
Nilai Prestasi Kerja	Kreteria khusus	• Kelangkaan profesi	Interval
		• Prestasi kerja	
		• Tempat kerja	
Kinerja Pegawai Dharma (2005) dan Winanti (2011) dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja/ Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil)	Rencana Kerja dan Target Kerja	• Kelas jabatan	Interval
	Perilaku Kerja	• Nilai Jabatan	
		• Indeks	
		• Kebenaran hasil pekerjaan	Interval
		• Ketepatan Waktu Penyelesaian pekerjaan	
		• Ketepatan Penggunaan Bahan/Perlengkapan	
		• kuantitas	Interval
		• Kualitas	
		• waktu	
		• Biaya	Interval
		• Orientasi pelayanan	
		• Integritas	
		• Komitmen	Interval
		• Disiplin	
		• Kerjasama	
		• Kepemimpinan	Interval

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Profil responden

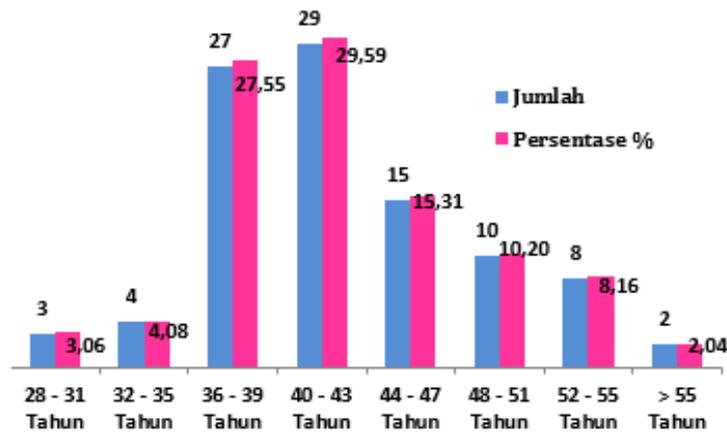
Profil responden berdasarkan usia dari 98 pegawai di pemerintahan Kabupaten Tojo Una-Una dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Pada gambar 2, memberikan informasi bahwa usia pegawai pemerintah yang menjadi responden mendominasi dalam

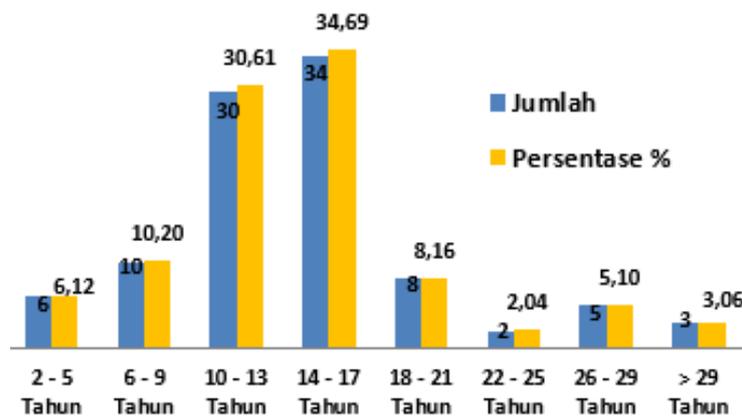
penelitian ini adalah usia 40-43 tahun sebanyak 29 orang (29,59%), kemudian usia 36-39 tahun sebanyak 27 orang (27,55%), sedangkan yang paling sedikit adalah berusia >55 tahun sebanyak 2 orang (2,04%). Hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai pemerintahan di Kabupaten Tojo Una-Una masih tergolong usia yang produktif.

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una



Gambar 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

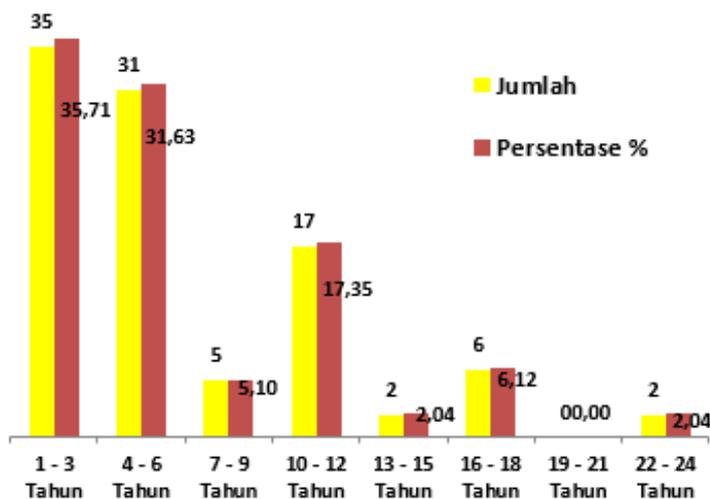


Gambar 3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Gambar 3 di atas, memberikan informasi bahwa masa kerja pegawai pemerintah yang menjadi responden mendominasi dalam penelitian ini adalah selama 14-17 tahun sebanyak 34 orang (34,69%), kemudian selama 10-13 tahun sebanyak 30 orang

(30,61%), sedangkan yang paling sedikit adalah selama 22-25 tahun sebanyak 2 orang (2,04%).

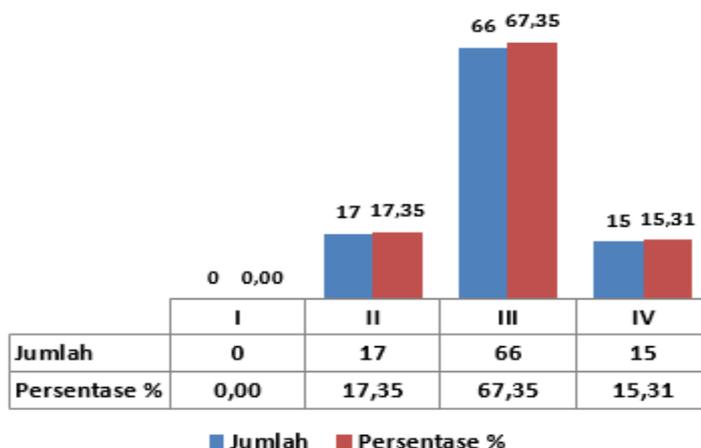
Profil responden berdasarkan lama bekerja dari 98 pegawai di pemerintahan Kabupaten Tojo Una-Una dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Gambar 4 diatas, memberikan informasi bahwa lama bekerja pegawai pemerintah yang menjadi responden mendominasi dalam penelitian ini adalah selama 1-3 tahun sebanyak 35 orang (35,71%), kemudian selama 4-6 tahun sebanyak 31 orang (31,63%), sedangkan yang paling sedikit adalah selama 13-15 tahun dan 22-24 tahun sebanyak 2 orang (2,04%). Profil responden berdasarkan golongan dari 98 pegawai di pemerintahan

Kabupaten Tojo Una-Una dapat dilihat pada gambar 5 memberikan informasi bahwa golongan pegawai pemerintah yang menjadi responden mendominasi dalam penelitian ini adalah gol III sebanyak 66 orang (67,35%), kemudian gol II sebanyak 17 orang (17,35%), sedangkan yang paling sedikit adalah gol IV sebanyak 15 orang (15,31%)



Gambar 5. Profil Responden Berdasarkan Golongan

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan deskripsi rekapitulasi variabel penelitian dapat disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 3
Rekapitulasi Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel/ Dimensi		Mean	Total rata-rata
Efektivitas Alokasi Anggaran (X1)		4.4	4.4
Tambahkan Penghasilan Pegawai (TPP) (X2)	Kriteria Umum	4.1	4.1
	Khusus	4.1	
Kinerja Pegawai (Y)	Prestasi Kerja	4.0	4.3
	Rencana dan Target	4.2	
Perilaku Kerja		4,4	

Sumber : Data Primer diolah kembali

Tabel 3 di atas, menjelaskan bahwa variabel efektivitas alokasi anggaran memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.4, dan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai, nilai mean sebesar 4,1. Sedangkan kinerja pegawai nilai mean sebesar 4,3. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tersebut dinilai efektif meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil Multiple Regresi Linear menunjukkan bahwa terbukti hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai sig lebih kecil dari nilai alfa ($\text{sig} < 0,05$). Artinya hipotesis yang diajukan diterima. Untuk lebih jelasnya ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Standar Error	Beta		
	C = Constanta	.981	.379		
EfektivitasAlokasi Anggaran	.388	.085	.366	4.556	.000
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	.401	.070	.462	5.754	.000
Sig.F	0.000				
F	43,984				
R Square (R ²)	0,693				

Sumber : Data Primer diolah

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tertinggi yakni variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebesar 0.401 atau 40.1%. Hal ini mengindikasikan bahwa, jika Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) dinaikan sebesar 40.1% akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 69.3% (R^2). Selain itu, nilai koefisien variabel efektivitas alokasi anggaran sebesar 0.388 atau 38.8%. Hal ini mengisyaratkan bahwa, jika alokasi anggaran dinaikan sebesar 38.8%, akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 69.3% (R^2). Selanjutnya, dapat dijelaskan bahwa besarnya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang memberikan kontribusi pengaruh tertinggi yang memberikan hasil pada peningkatan kinerja, terutama pada dimensi kriteria umum pada indikator TPP berdasarkan beban kerja, TPP hendaknya mempertimbangkan kondisi kerja, kelangkaan profesi menjadi pertimbangan dalam pemberian besaran TPP, dasar pembayaran TPP hendaknya memperhatikan prestasi kerja, dan tempat kerja menjadi pertimbangan yang penting dalam pemberian TPP. Namun pada tataran implementasi di Pemerintahan Kabupaten Tojo Una-Una hanya melihat indikator jumlah kehadiran, sehingga belum memperlihatkan

kinerja atau hasil kerja sesuai dengan dasar dan tujuan pemberian TPP, dimana tujuan TPP tersebut sebagai upaya mendorong motivasi pegawai untuk berinovasi dalam tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tentang implementasi pemberian TPP telah dilakukan oleh Delsiana (2022) yang menjelaskan bahwa pemberian TPP telah mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Kemudian, dijelaskan lebih lanjut bahwa setelah adanya pemberian TPP, maka pegawai negeri sipil lebih bersemangat dan juga termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterima untuk kemudian dilaporkan dalam aplikasi e-kinerja sebagai salah satu dasar pemberian Tambahan Penghasilan. Selain itu pegawai lebih memperhatikan disiplin waktu dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk memenuhi indikator TPP. Secara khusus pemberian TPP ini berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja dan kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang.

PENGARUH EFEKTIVITAS ALOKASI ANGGARAN DAN TPP TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Efektifitas Alokasi Anggaran diharapkan memberikan efek positif terhadap Kinerja pegawai diharapkan oleh pemerintah. Efek tersebut tersebut telah dikemukakan oleh Hendri dan As'ari (2022) dalam

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

risetnya menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan ini merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, dikarenakan penilaian kehadiran kinerja yang berdampak pada disiplin pegawai yang masih kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran pegawai pada apel di sore hari yang kadang tidak dilaksanakan oleh sebagian pegawai yang bertugas pada hari tersebut.

Selanjutnya, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Maria (2020), menjelaskan bahwa kebijakan tunjangan TPP sangat penting untuk diperhatikan karena terkait dengan hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun pegawai belum bekerja secara maksimal terlihat dari produktivitas kerja dan disiplin kerja yang belum mengalami perubahan yang signifikan dan cenderung tetap. Efektivitas kinerja ASN juga tidak meningkat dengan pemberian tunjangan TPP, baik dalam hal kerjasama, pemanfaatan waktu,

penggunaan sarana dan prasarana, maupun kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Demikian halnya penelitian Saadillah (2021) berfokus pada permasalahan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang dalam pelaksanaannya terdapat masalah keterlembatan pembayaran yang menyebabkan banyak pegawai yang kurang disiplin. Selain itu, Al-Qadry (2021) menjelaskan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil belum sepenuhnya efektif. Terdapat beberapa hambatan khususnya kurangnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan laporan hasil kinerja dengan tepat waktu serta pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang seringkali terlambat. Dalam mengatasi hambatan tersebut diperlukan pemberian pembatasan waktu kepada para pegawai dalam menyelesaikan laporan kerjanya dan penerapan secara tegas terhadap penilaian kinerja yang sesuai dengan peraturan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai akan efektif jika pegawai memiliki kesadaran disiplin yang tinggi dalam melaksanakan laporan, terutama tepat waktu dalam pelaporan kinerja yang dilakukan selama satu bulan, dan control yang ketat dari atasan, serta memberikan sanksi atas pemotongan TPP.

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh efektivitas alokasi anggaran (X1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X2) terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas alokasi anggaran memberi dampak pada peningkatan kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una, dari delapan indikator yang mengukur efektivitas alokasi anggaran, terdapat tiga indikator yang memberi dampak tertinggi pada kinerja pegawai yakni indikator perencanaan yang matang memerlukan dukungan data yang valid sehingga menghasilkan perencanaan yang efektif, penyusunan program yang tepat agar lebih efektif dan kejelasan tujuan yang efektif dalam mencapai program dan kegiatan yang disusun setiap tahun anggaran. Selanjutnya variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una, dari tiga dimensi yang mengukur TPP, terdapat dimensi yang tertinggi yakni kriteria umum dengan kontribusi indikator yaitu TPP diberikan berdasarkan beban kerja, TPP hendaknya mempertimbangkan kondisi kerja, kelangkaan profesi menjadi pertimbangan dalam pemberian besaran TPP, dasar pembayaran TPP hendaknya

memperhatikan prestasi kerja, dan tempat kerja menjadi pertimbangan yang penting dalam pemberian TPP.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qadry, Mahdum Abdulkadir. 2021. "Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat".
- Delsiana, Della. 2022. Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat.
- Fitriyani, Vira Nurul. 2022. "Pemerintahan Dan Gender : Studi Tentang Peran Perempuan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan". *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8(3):184–93. Doi: 10.5281/Zenodo.6322506.
- Hanifa, Riri, En Dwinka Putri. 2022. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan". *Jurnal Manajemen Kompeten* 5(1):78–96. Doi: 10.51877/Mnjm.V5i1.243.
- Hendri, Hendri, En Hasim As'ari.

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

2022. “Efektivitas Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pns”. *Jurnal Kebijakan Publik* 13(3):275–80. Doi: 10.31258/Jkp.V13i3.8103.
- Kadek, Ni, Ida Isha Pahlawan, En Ni Ketut Rasmini. N.D. *The Effect Of Situational Leadership Style And Motivation On Organizational Performance With Internal Locus Of Control As Moderation Variables (Studies At Lembaga Perkreditan Desa In Abiansemal District)*.
- Maria, Dewi Sinta. 2020. “Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Asn Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin”.
- Nelson. 2020. Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* Volume 5, Nomor 01.
- Pakpahan, Ratna Rosmauli, En Muhammad Thasrin. 2020. “Analisis Tunjangan Perbaikan Penghasilan (Tpp) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Setda Kabupaten Raja Ampat”. *Tin: Terapan Informatika Nusantara* 1(7):383–89. Doi: 10.1017/Cbo9781107415324.004 .Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (PP 12/2019).
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN 20/2011).
- Permenpan RB No.63/2011 dinyatakan bahwa besaran tunjangan kinerja Saadillah, Muhammad Fuad. 2021. “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”.
- Sari, Devi Permata, Ana Sopanah, En Syamsul Bahri. 2022. “Pengaruh Refocusing Anggaran Akibat Covid-19 Terhadap Capaian Realisasi Kinerja Bakorwil Malang Tahun 2020”. *Conference On Economic And Business Innovation (Cebi)* 1610–24. Doi: 10.31328/Cebi.V2i1.39.
- Souisa, Ris. 2013. “Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (Tpp) Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kota Manado”. *Jurnal Administrasi Publik* 1(1).

Rosida P. Adam, Suardi, Fatlina Zainuddin dan Rismanto

Analisis Efektivitas Alokasi Anggaran Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una