

## **PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIGI**

**Anas Yalitoba**  
Universitas Satyagama  
anasyalitoba@gmail.com

### **ABSTRAK:**

Latar belakang penelitian ini adalah adanya masalah kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. Masalah kinerja pegawai tersebut, disebabkan tambahan penghasilan yang masih belum baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilannya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi secara parsial. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* dengan sampel 67 responden. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, kuesioner dan studi pustaka. Alat pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner berdasarkan skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji t, regresi linear sederhana. Hasil penelitian membuktikan tambahan penghasilan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79%. Sebagai rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi dapat dicapai melalui tambahan penghasilan yang baik berupa tunjangan berbasis kinerja yang baik.

Kata kunci: tambahan penghasilan, kinerja pegawai

## **INFLUENCE OF ADDITIONAL INCOME TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN REGIONAL SECRETARIATS SIGI REGENCY**

### **ABSTRACT:**

The background of this research is the problem of the performance of employees of the Regional Secretariat of Sigi Regency. Employee performance problems, due to additional income that is still not good. This study aims to determine the additional effect of the producer on the performance of the employees of the Regional Secretariat of the District of Sigi. The sampling technique in this study was proportionate stratified random sampling with a sample of 67 respondents. This research method is a quantitative method with regression analysis. Data collection techniques using documentation techniques, questionnaires and literature studies. The data collection tool of this study was a questionnaire based on a Likert scale. Data analysis techniques in this study are validity test, reliability test, and t test, simple linear regression. The results of the study prove that additional income is proven to positively and significantly affect employee performance by 79%. As a recommendation from the results of this study is that the performance of Sigi District Secretariat employees can be achieved through the addition of good income in the form of good performance-based benefits.

Keywords: additional income, employee performance

---

Latar belakang dari penelitian ini adalah bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, juncto Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut di atas, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi menerbitkan Peraturan Bupati Sigi Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sigi Tahun 2018. Salah satu dasar pertimbangan peraturan ini adalah dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sigi, sehingga perlu diberikan tambahan penghasilan.

Kebijakan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sigi ini diharapkan tidak hanya berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai, akan tetapi terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai setiap bulannya, sehingga memberi semangat atau motivasi kerja yang lebih baik lagi, serta berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan pegawai ini diarahkan agar seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sigi termasuk pegawai Sekretariat Daerah agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan kepada masyarakat sesuai harapan/memuaskan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, besar pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana dalam penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan

perhitungan statistik. Berdasarkan jenisnya penelitian ini adalah explanatory research. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

### Populasi

Penentuan populasi adalah bagian penting dalam suatu penelitian sehingga pengertian populasi harus dipahami terlebih dahulu (Diposumarto, 2012:77). Menurut Sugiyono (2016:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi, yaitu Eselon II, Eselon III, Eselon IV dan golongan III dan IV saja. Populasi penelitian ini berjumlah 81 orang terdiri dari unsur Eselon IIA 1 orang, Eselon IIB 5 orang, Eselon IIIA 9 orang, Eselon IVA 24 orang, Golongan IV 3 orang dan Golongan III 39 orang.

### Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, yaitu teknik penarikan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak

homogen tetapi berstrata secara proporsional. Penghitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$N$$

$$n = \frac{1}{1 + \frac{N e^2}{81}}$$

$$n = \frac{1}{1 + 81 (0,05)^2} = 67.$$

Berdasarkan penghitungan di atas, maka sampel penelitian ini berjumlah 67 responden dari 81 orang jumlah populasi.

### Analisis Data

#### 1. Deskripsi Statistik

Untuk mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), rentang nilai (*range*), simpangan baku (standar deviasi).

#### 2. Uji Instrumen Data yang terdiri dari:

- a. Uji Validitas

Uji validitas adalah dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner).

- b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:173).

#### 3. Pengujian Hipotesis

Uji t (*t-test*) digunakan untuk menguji tingkat signifikan secara parsial hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi melalui uji t (*t-test*) dengan syarat jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

#### 4. Persamaan Regresi Linear Sederhana dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN Kinerja Pemerintahan Daerah**

Salah satu lingkungan kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Sigi adalah Sekretariat Daerah. Sebagaimana diatur Peraturan Bupati Sigi Nomor 28 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah, pada Pasal 2 ayat (1) disebutkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi merupakan unsur staf.

Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi menyelenggarakan fungsi sesuai pasal 4 ayat (1) sebagai berikut: (a). Pengkoordinasian Penyusunan kebijakan pemerintahan daerah (b) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah, (c) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, (d) Pelayanan administrasi dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah, (e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Selain itu, Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi merupakan salah satu komponen Pemerintahan Daerah Kabupaten Sigi yang berkewajiban untuk akuntabilitas kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran dibidang pemerintahan umum sesuai dengan tugas dan kewenangan untuk dipertanggungjawabkan kepada publik sebagai pemegang kedaulatan negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Untuk dapat mewujudkan capaian kinerja tersebut, maka diperlukan dukungan pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara dan pemerintah. Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Berdasarkan undang-undang ini diharapkan segenap pegawai negeri sipil dalam hal ini pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi mampu mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawab kinerjanya.

. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah daerah dalam menjalankan pemerintahan daerahnya. Oleh karena itu keberhasilan Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebagai organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas tidak terlepas dari tambahan penghasilan pegawai yang diberikan.

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja pegawai pemerintahan daerah secara garis besar masih menjadi sorotan tajam berbagai pihak sampai saat ini. Hal ini disebabkan masih rendahnya tingkat produktivitas yang dihasilkannya. Ada indikasi bahwa hal ini salah satunya disebabkan kurang jelasnya sistem penilaian kinerja dan kurangnya tunjangan/kompensasi yang diberikan pada pegawai untuk bisa lebih giat meningkatkan kinerjanya.

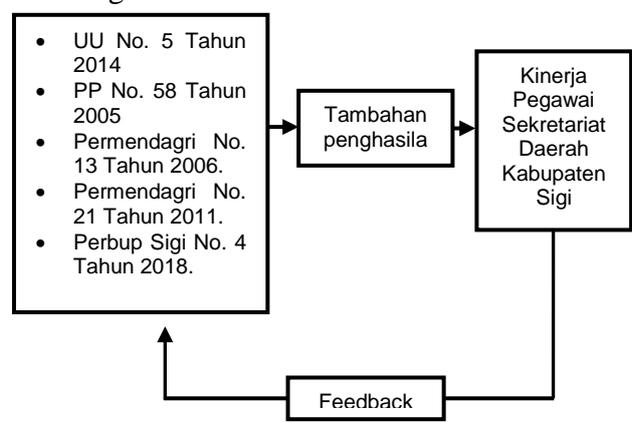
Berdasarkan pengamatan terdapat permasalahan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi, antara lain bahwa tambahan penghasilan pegawai yang diberikan saat ini belum sepenuhnya diterapkan dengan melihat kemampuan keuangan daerah, faktor beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja, sehingga hal ini

dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas.

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja pada dasarnya terbentuk setelah kebutuhannya terpenuhi atau dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya, maka akan berdampak terhadap gairah kerja yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebab setiap pegawai yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber dari kebutuhan dasar individu dan motivasi seorang pegawai untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Dengan demikian tambahan penghasilan yang baik bagi aparatur sipil negara dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



### Gambar 1. Kerangka Pemikiran

#### **Tambahan Penghasilan**

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah.

Tambahan penghasilan pegawai merupakan salah bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain gaji. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011:239). Kompensasi berupa tambahan penghasilan khususnya bagi pegawai negeri sipil pemerintahan daerah telah diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah bahwa Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Permendagri No. 13 tahun 2006, Pasal 39 ayat (2) bahwa tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Menurut Peraturan Bupati Sigi Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sigi Tahun 2018, yang dimaksud tambahan penghasilan pegawai negeri sipil adalah tunjangan yang diberikan Pemerintah Kabupaten kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten yang memenuhi kriteria dalam jangka waktu penilaian dalam upaya meningkatkan kinerja, meningkatkan disiplin, meningkatkan pelayanan publik dan pelayanan aparatur, serta meningkatkan kesejahteraan.

Tambahan penghasilan ini dihitung dan didistribusikan pada setiap individu pegawai, sehingga kriteria pada tambahan penghasilan ditujukan untuk per individu. Konsekuensinya, Pemerintah Daerah yang memberikan tambahan penghasilan harus mengembangkan data dasar penilaian kinerja sebagai pedoman besaran tambahan penghasilan yang akan diberikan.

Tunjangan atau kompensasi berupa tambahan penghasilan sangat penting untuk diberikan kepada pegawai, karena sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebab tambahan penghasilan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tambahan penghasilan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan pegawai dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi yang merupakan kesatuan kumpulan kinerja individu.

Menurut Gibson (2007:70), kinerja dapat diartikan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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 strategis suatu organisasi (Moehariono, 2010:61).

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2012:94).

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **HASIL PENELITIAN** **Deskripsi Statistik**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh deskripsi statistik variabel Tambahan Penghasilan (X) adalah sebagai berikut: Nilai minimum 37 Nilai maksimum 48, Rentang nilai/range 11, Nilai rata-rata/mean 43,6269 dan Simpangan baku/standar deviasi 3,63416. Sedangkan deskripsi statistik variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah: Nilai minimum 40, Nilai maksimum 49, Rentang nilai/range 9, Nilai rata-rata/mean 46,0149 dan Simpangan baku 2,80598.

### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang diujikan kepada 67 (n = 67) responden dengan 10 butir item kuesioner, memperlihatkan seluruh nilai r-hitung variabel Tambahan Penghasilan (X)

maupun variabel Kinerja Pegawai > r-tabel (0,199) dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) untuk uji satu arah. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh item kuesioner variabel Tambahan Penghasilan (X) maupun variabel Kinerja Pegawai dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Scale Reliability Test, diperoleh nilai Alpha Cronbach untuk keseluruhan skala pengujian besarnya di atas 0,70. Dengan demikian dapat dinyatakan keseluruhan skala pengujian untuk variabel penelitian dapat diterima dan telah memenuhi syarat reliabilitas suatu instrumen, seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Tambahan Penghasilan (X)	0.754	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0.754	

Sumber: *Output SPSS 16*

### Uji Hipotesis (uji-t)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  10,388 dan nilai  $t_{tabel}$  df (65) adalah 1,668. Berarti  $t_{hitung}$  (10,388) >  $t_{tabel}$  (1,668), maka variabel tambahan penghasilan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat

Daerah Kabupaten Sigi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka pernyataan “terdapat besar pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi” dapat diterima dan hipotesis terbukti.

### Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 19,370 + 0,611X$$

$$\hat{Y} = 19,981$$

Persamaan regresi linear sederhana ini mempunyai arti bahwa apabila tambahan penghasilan semakin baik, maka semakin meningkat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi, dimana pada setiap kenaikan 1 nilai variabel tambahan penghasilan dapat meningkatkan nilai kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 19,981.

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,790. Artinya 79% keragaman kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi disebabkan keragaman tambahan penghasilan, sedangkan sisanya (21%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa tambahan penghasilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 79% terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. Oleh karena itu terwujudnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi salah satunya ditentukan oleh dukungan tambahan penghasilan yang baik di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Batasan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi akan terwujud apabila adanya hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui indikator-indikator yang berpengaruh dominan dalam tambahan penghasilan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah hadir tepat waktu dan

pulang tepat waktu. Hadir tepat waktu menunjukkan bahwa yang bersangkutan adalah pribadi yang kompeten, bisa diandalkan, berintegritas, serta menghargai orang lain maupun diri sendiri. Demikian pula dengan pulang tepat waktu, maka pegawai akan terpacu untuk lebih bijak dalam mengelola waktu. Hal ini merupakan bentuk kedisiplinan diri pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tambahan penghasilan dapat berpengaruh meningkatkan kinerja terutama dapat menimbulkan sikap ketaatan dan prakarsa. Ketaatan/kepatuhan adalah sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki kedudukan lebih tinggi, misalnya terhadap peraturan kerja yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Sastrohadiwiryono (2001:235), ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketepatan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Milgram (1963:371-378), kepatuhan terkait dengan ketaatan pada otoritas aturan-aturan. Kepatuhan terhadap

aturan pertama kali dipublikasikan Milgram pada tahun 1963, salahsatu dari beberapa eksperimen psikologi terkenal pada abad 20. Menurutnya bahwa kepatuhan muncul bukan karena adanya keinginan dari pelaksana perintah untuk menyesuaikan diri, tetapi lebih karena didasarkan akan kebutuhan untuk menjadi apa yang lingkungan harapkan atau reaksi yang timbul untuk merespon tuntutan lingkungan sosial yang ada.

Sedangkan prakarsa menurut Sastrohadiwiryono (2001:235), adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya dapat menimbulkan sikap ketaatan dan prakarsa dalam diri pegawai dalam bekerja selain indikator-indikator lainnya dalam kinerja pegawai

## **SIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebesar

79%. Namun hingga kini Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi masih belum mengadopsi konsep tunjangan berbasis kinerja dalam pemberian kompensasi kepada pegawainya. Sistem tunjangan (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang saat ini diberlakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi yang masih mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang belum sepenuhnya diterapkan dengan melihat kemampuan keuangan daerah, faktor beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **Saran**

Kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi ke depannya agar mengacu juga Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri dalam pemberian tambahan penghasilan dengan mempertimbangkan faktor 1) tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi, 2) nilai dan kelas jabatan, 3) indeks harga nilai jabatan, 4) faktor penyeimbang, dan 5) indeks tunjangan kinerja daerah provinsi bukan berdasarkan aspek jabatan dan disiplin saja.

Perlu diberlakukannya tunjangan berbasis kinerja sebagai bentuk tambahan

penghasilan, dan Pemerintah Kabupaten Sigi harus mampu mengidentifikasi sumber-sumber pembiayaan untuk tunjangan berbasis kinerja dan merumuskan mekanisme pembiayaan tunjangan berbasis kinerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan kemampuan APBD Pemerintah Kabupaten Sigi.

#### DAFTAR ACUAN

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta. Jakarta. 2013
- Diposumarto, Ngadino Surip, *Metodologi Penelitian Teori dan Terapan*, Mitra Wacana Citra. Jakarta. 2012
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi. Aksara. Jakarta. 2012
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. 2013.
- Milgram, Stanley, *Behavioral Study of Obedience*, Journal of Abnormal and Social. Psychology 67.p.371-378. Yale University. 1963
- Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan. Kedua. Bumi Aksara. Jakarya. 2001
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Refika Aditama, Bandung. 2011
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta. 2006
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabet. Bandung. 2016
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sigi Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sigi Nomor 7 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Sigi Nomor  
12 Tahun 2017 Tentang APBD  
Kabupaten Sigi Tahun Anggaran  
2018.

Peraturan Bupati Sigi Nomor 4 Tahun 2018  
Tentang Tambahan Penghasilan Bagi  
Pegawai di Lingkungan Pemerintahan  
Kabupaten Sigi Tahun 2018.