

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DPMPDPPKBP3A KABUPATEN BARRU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Andi Arnisa^{*1}, Fitriani Latief², Nurhaeda Z³

^{*1,2,3}Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [*1ichaicchank2309@gmail.com](mailto:ichaicchank2309@gmail.com), [*2fitri@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:fitri@stienobel-indonesia.ac.id), [*3nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPDPPKBP3A) Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan pengaplikasian analisis regresi berganda. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor DPMPDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. Data diperoleh melalui teknik angket dengan sampel sejumlah 40 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. (3) Kemudian variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kedisiplinan, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai.

Abstrak

This research aims to analyze the influence of leadership, discipline, and additional employee income on the performance of employees of the Department of Village Community Empowerment, Population Control and Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection (DPMPDPPKBP3A) Barru Regency, South Sulawesi Province.

This research was conducted using quantitative methods and applying multiple regression analysis. The research population was all civil servants at the DPMPDPPKBP3A office, Barru Regency, South Sulawesi Province. Data was obtained through a questionnaire technique with a sample of 40 people.

The research results show that (1) The variables of leadership, discipline, and additional employee income partially influence employee performance. (2) The variables of leadership, discipline, and additional employee income have a simultaneous influence on employee performance. (3) the variable that has the most dominant influence on employee performance is discipline.

Keywords: Leadership, Discipline, Additional Employee Income, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi, yang tercakup dalam rencana strategi organisasi. Prestasi atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok individu disebut kinerja.

Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan, kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

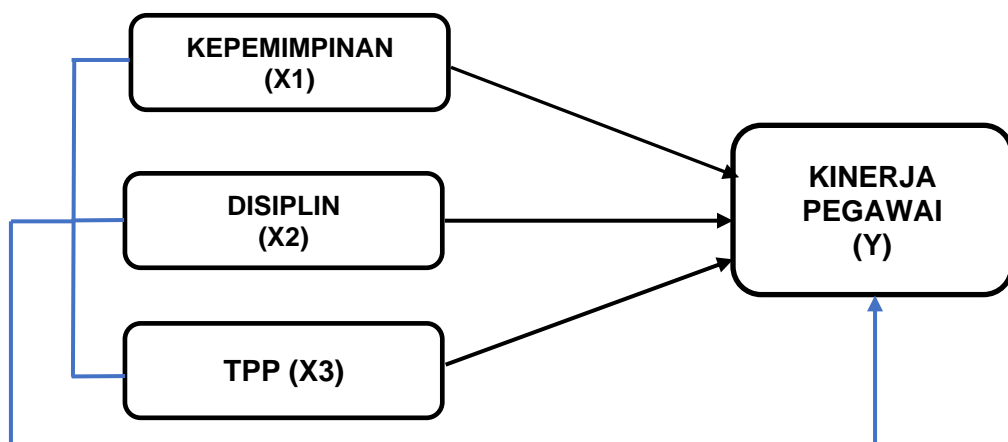
Secara literal kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau berusaha mencapai tujuan kelompok (Terry, 2012). Pengarahan, pelatihan, pengembangan pegawai, pemberdayaan, dan kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepemimpinan. Kinerja pegawai dapat meningkat secara tidak langsung melalui hal ini.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil didefinisikan sebagai kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban, dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dengan kata lain, terdapat kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil sebagai bentuk kedisiplinan yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu bentuk penghargaan finansial. Dalam Peraturan Bupati Barru Nomor 28 Tahun 2022, disebutkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat TPP ASN adalah Tambahan Penghasilan yang diberikan kepada PNS, CPNS dan PPPK berdasarkan penilaian tertentu. Kemudian juga diuraikan bahwa tujuan TPP ASN adalah untuk meningkatkan disiplin ASN, meningkatkan motivasi ASN, meningkatkan kinerja ASN dan meningkatkan kesejahteraan ASN.

Terdapat beberapa masalah terkait kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. Hal yang pertama adalah Laporan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Barru pada tahun 2022, yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru tergolong rendah jika dibandingkan SKPD yang lain. Kemudian hasil evaluasi terhadap pemenuhan indikator kinerja program dan kegiatan dari DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru selama 2 tahun berturut-turut yakni pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan bahwa masing-masing hanya sekitar 83 % target kinerja yang tercapai.

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilustrasikan sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Berikut dikemukakan beberapa hipotesis terkait kerangka pikir di atas :

1. Kepemimpinan, kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Kepemimpinan, kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Tambahan penghasilan pegawai merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMDPPKBP3A) Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam penelitian, wilayah generalisasi yang digunakan adalah populasi. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai di DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan yang memenuhi kriteria berikut: a. Aparatur Sipil Negara (ASN); b. Pengalaman kerja minimal dua tahun; dan c. Tidak melakukan tugas belajar. Populasi dalam penelitian ini yang memenuhi kriteria berjumlah 40 orang. Seluruh populasi dilibatkan sebagai subjek penelitian atau sampel karena populasi kurang dari 100 orang.

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang sebelum digunakan, telah terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Sementara data sekunder diperoleh melalui pemeriksaan dokumentasi pada setiap dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian, utamanya terkait kinerja pegawai di DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan.

Analisis terhadap data yang telah diperoleh dilakukan dengan pengaplikasian Analisis Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

Adapun persamaan atau model analisis yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
X₁ = Kepemimpinan
X₂ = Kedisiplinan
X₃ = Tambahan Penghasilan Pegawai
a = Konstanta
b = Koefisien Prediktor
ε = Error Term/ Tingkat Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis korelasi *pearson product moment* (korelasi produk momen), yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item

dengan skor total (Sekaran, 2003). Item variabel dikatakan valid apabila nilai taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5% (0,05) atau nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3881. Hasil pengujian yang dilakukan untuk masing-masing item pada variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kepemimpinan

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Level of Significant	Keterangan
X1.1	0,603	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,629	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,698	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,793	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,483	0,002	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item variabel Kepemimpinan, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,3882 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel Kepemimpinan telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kedisiplinan

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Level of Significant	Keterangan
X2.1	0,659	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,649	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,786	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,637	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,569	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh item variabel Kedisiplinan, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,3881 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel Kedisiplinan telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Level of Significant	Keterangan
X3.1	0,737	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,713	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,803	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,842	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,783	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh item variabel Tambahan

Penghasilan Pegawai, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,3881 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel Tambahan Penghasilan Pegawai telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Y1.1	0,850	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0,906	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0,852	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0,867	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0,864	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh item variabel Kinerja Pegawai, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,3881 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel Kinerja Pegawai telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep bias dapat diminimalkan (Sekaran, 2003). Menurut Sugiyono (2018:220), variabel suatu penelitian dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Adapun Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1. Kepemimpinan	0,646	≥ 0,60	Reliabel
2. Kedisiplinan	0,664	≥ 0,60	Reliabel
3. Tambahan Penghasilan Pegawai	0,829	≥ 0,60	Reliabel
4. Kinerja Pegawai	0,911	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada masing-masing variabel penelitian telah reliabel. Karena uji validitas dan reliabilitas telah terpenuhi, maka item-item variabel penelitian layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Selain itu, uji t digunakan untuk menentukan kebenaran koefisien regresi dan menentukan apakah koefisien regresi yang diperoleh benar-benar signifikan. Semua tes dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau signifikansi (α) 5 persen. Berikut hasil pengujiannya :

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Hasil Signifikansi	Nilai Signifikansi	Ket.
Kepemimpinan	2,062	2,0244	0,046	0,05	Signifikan
Kedisiplinan	2,878	2,0244	0,007	0,05	Signifikan
Tambahan Penghasilan Pegawai	2,381	2,0244	0,023	0,05	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru memiliki nilai signifikansi pada rentang $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H_{a1} diterima.
- 2) Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru memiliki nilai signifikansi pada rentang $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H_{a2} diterima.
- 3) Nilai signifikansi dari pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai berada pada rentang $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H_{a3} diterima.

4. Uji F (Uji Simultan)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} merupakan metode Uji F.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji F, yaitu :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Nilai F_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,8517

Adapun hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	489.351	3	163.117	47.300	.000 ^b
Residual	124.149	36	3.449		
Total	613.500	39			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
- b. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (X3), KEPEMIMPINAN (X1), KEDISIPLINAN (X2)

Berdasarkan uji F pada Tabel 7 diatas diperoleh nilai F sebesar 47,300 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Adapun nilai F_{tabel} yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 2,8517. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($47,300 > 2,8517$), maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

5. Koefisien determinasi (R²)

Dalam persamaan regresi, koefisien determinasi (R Square) merupakan instrumen untuk menentukan nilai pengaruh variabel *independent*, yaitu kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), dan tambahan penghasilan pegawai (X3), terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja pegawai (Y).

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 22, koefisien determinasi pada penelitian ini dapat disimak pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.781	1.85704

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1) , Kedisiplinan (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X3)

- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,798. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) sebesar 79,8%, sedangkan sisanya $100\% - 79,8\% = 20,2\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja adalah beberapa faktor yang tidak dibahas pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial, atau individu, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian statistik. Berikut ini adalah penjelasan untuk masing-masing variabel :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika kepemimpinan mendorong para PNS pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru untuk menjadi lebih optimis dan bertanggung jawab untuk melayani masyarakat, hasilnya akan lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Adriyanti, A. (2022), Johannes dkk (2016), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut uji hipotesis yang telah dilakukan, kedisiplinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. H_2 diterima dengan arah yang positif. hal tersebut berarti bahwa kedisiplinan akan meningkat seiring dengan kinerja pegawai. Jika Pegawai Negeri Sipil pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru menaati jam masuk kerja baik, maka kinerja mereka akan meningkat dan akan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Johannes dkk. (2016), yang menyatakan bahwa kedisiplinan meningkatkan kinerja pegawai. Serta penelitian Irwan, I., & Latief, F. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Semen Bosowa Maros.

3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H_3 diterima dengan arah yang positif, yang berarti bahwa semakin tinggi Tambahan Penghasilan Pegawai, maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru, maka kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai akan bersikap lebih profesional.

KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil analisis, variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Berdasarkan hasil analisis, variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai pegawai mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Menurut analisis regresi linier berganda yang dipergunakan pada penelitian ini, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan adalah kedisiplinan.

SARAN

- 1) Berdasarkan hasil pengolahan data kuosioner, pada variabel kepemimpinan, indikator yang mendapatkan nilai mean paling kecil adalah aspek keteladanan. Sehingga diharapkan kepada pimpinan DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru agar meningkatkan penerapan nilai-nilai keteladanan terhadap para Pegawai Negeri Sipil yang dipimpin agar kinerjanya dapat meningkat. Sementara pada variabel kedisiplinan, indikator bekerja sesuai standar operasional kerja mendapatkan nilai paling kecil dibandingkan indikator yang lain. Sehingga diperlukan ketegasan dari pimpinan DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru agar Pegawai Negeri Sipil yang dipimpin dapat bekerja sesuai standar operasional yang telah ditetapkan. Kemudian Pada variabel tambahan penghasilan pegawai, berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah tambahan penghasilan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai merupakan indikator dengan nilai mean paling kecil, maka diharapkan kepada

- Pemerintah Kabupaten Barru agar mengoptimalkan jumlah Tambahan Penghasilan yang diberikan sehingga sesuai dengan kebutuhan pegawai.
- 2) Terdapat beberapa variabel lain yang belum dipergunakan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan agar mempertimbangkan analisis pengaruh beberapa variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai.
 - 3) Diharapkan kepada pimpinan DPMPDPPKBP3A Kabupaten Barru agar dapat lebih memacu kedisiplinan para stafnya sebagai variabel yang paling dominan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Kemudian mempertimbangkan peningkatan jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai kompensasi atas kinerja pegawai yang ditunjukkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia).
- Aguinis, H., 2009, *Performance Management. 2nd edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Amirulloh, M. Rijal, 2023, *Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepariwisata Kebudayaan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Sukabumi*, *Mimbar Administrasi Mandiri*, 19(1), 17–35., Sukabumi.
- Ar Rasyid, O. N., 2022, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.
- Cahyani, Cahyani, Idris, M., & Maryadi, M., 2022, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kab Luwu*, *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 740–749., Jakarta.
- Fathoni, A., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Bandung.
- Gendro, Wiyono., 2011, *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0.*, Percetakan STIM YKPM, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam., 2011, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*, Terjemahan: Sumarno Zain, Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno., 2004, *Metodologi Research*, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. H., 2001, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., Mushtaq, H., 2015, *Factors Affecting the Employee's Performance: A Case Study of Banking Sector in Pakistan*, *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 08. 309-318, University of Sargodha, Pakistan.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Johannes, Andrew C., Adolfini, Rita., Taroreh N., 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala*, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Manado.
- Kartono, Kartini., 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Mappiare, Andi, 1983, *Psikologi Orang Dewasa*, Usaha Nasional, Surabaya.
- Mathis, R.L, & Jackson, J.H., 2009, *Human Resource Management*, South-Western Cengage Learning, USA.
- Mondy, R. W, & Robert M. Noe., 1992, *Human Resource Management*, Ally & Bacon, Massachusetts.
- Pratiwi, Nurul, 2022, *Pengaruh Tambahan penghasilan pegawai Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPR Provinsi Sulawesi Selatan*, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Priyono, Marzuki, & Soesatyo, Y., 2016, *Influence of Motivation and Discipline on The Performance of Employees (Studies on CV Eastern Star Home in Surabaya)*, *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 5(3): 212-220, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya.
- Rajak, Muhammad Abdul, 2021, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang*, Universitas Pamulang Indonesia, Banten.
- Rivai, V., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sekaran, U., 2003, *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Shahab, Moh. Ali., Inna Nisa, 2014, *The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee*, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, ISSN 2349-0330. Vol. 2. No. 5., Jakarta

- Simanjuntak, Payaman J., 2011, *Manajemen Evaluasi Kinerja* . Fakultas UI, Edisi 3. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah., 2003, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Bandung:
- Suci, R.P., Idrus, M.S., 2015, *The Influance of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)*, Review of European Studies, Vol. 7, No. 11. 7-14, Universitas Widya Gama, Malang.
- Sugiyono., 2012, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suhardjo, Yohanes., 2013, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Sorong)*, Jurnal STIE Semarang, Vol 5, No.3 Edisi Oktober 2013 (ISSN:2252-7840), Semarang.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, Pustaka Baru Press*, Yogyakarta:.
- Sunindhia, Y.W., Widiyanti, Ninik., 2001, *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Terry, G.R., 2012, *Asas-asas Manajemen*, PT Alumni, Bandung.
- Wahyudi., 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Alfabeta, Bandung.