

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEKERJA SOSIAL PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN JENEPONTO

Ashari Ilyas^{*1}, Reynilda², Saripuddin D³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ashariilyas.solla@gmail.com, ²reynilda@nobel.ac.id, ³saripuddinlagu79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan tunjangan penghasilan aparatur sipil negara secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pekerja Sosial. (2) Pengaruh motivasi kepemimpinan dan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pekerja Sosial. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur sipil negara Pekerja Sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yaitu sebanyak 41 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

(3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine (1) The influence of motivation, leadership, and income allowances for state civil servants partially on the performance of State Civil Apparatus Social Workers. (2) The influence of leadership motivation and Employee Income Allowance (TPP) simultaneously on the performance of State Civil Apparatus Social Workers. (3) The variable that has the most dominant effect on the performance of Social Workers state civil servants at the Jeneponto District Social Service.

This study uses survey research that takes samples from one population and uses a questionnaire as a means of collecting data, namely as many as 41 employees.

The results show that (1) Partially indicate that work motivation variables affect employee performance. (2) Partially shows that the leadership variable has a dominant effect on employee performance. (3) Partially shows that the employee income allowance variable influences employee performance at the Jeneponto District Social Service.

Keywords: Motivation, Leadership, and Additional Employee Income.

PENDAHULUAN

Dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia secara profesional, maka diharapkan pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan tentunya pegawai tersebut tentunya akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut harus dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang sebaik-baiknya sehingga diharapkan akan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam pengembangan diri disertai dengan penguasaan teknologi dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009:27), Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja

atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Arti penting dari kualitas sumber daya manusia adalah kesanggupan tiap-tiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mampu mendorong pengembangan diri rekan-rekannya (Matindas, 2002:94).

Mengingat pentingnya pengaruh dari kualitas sumber daya manusia dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka tentunya kita perlu melakukan analisis terhadap faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Agar kinerja individu dan juga kinerja organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Teknologi informasi pada organisasi pemerintahan dimanfaatkan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN harus memiliki komitmen, integritas moral dan kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya.

ASN dipandang sebagai aset paling fundamental dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi pemerintah. Fungsi ASN dalam organisasi yakni sebagai pengarah, pengontrol dan pengguna peralatan sesuai deskripsi pekerjaannya. ASN sebagai sumber daya yang memiliki sifat dinamis, sehingga pengelolaannya tergantung pada kemampuan pimpinan. Pimpinan dituntut mampu menerapkan pendekatan manajerial yang efektif yaitu ketika pimpinan paham dan mengerti mengenai kriteria ASN yang dipimpinya serta mampu menempatkan ASN tersebut pada posisi dan tugas yang tepat. Penempatan ASN pada posisi dan tugas yang tepat merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat menciptakan rasa nyaman dan antusiasme bagi ASN dalam mengaktualisasikan kemampuannya. Selain itu, rasa nyaman dan antusiasme ASN dapat tumbuh jika kebutuhan-kebutuhannya seperti gaji, fasilitas kerja, kondisi kerja yang aman, promosi dan pengembangan diri dapat terpenuhi.

Menurut Inayatullah et al, (2013), motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi ASN untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, mengarahkan dan mengontrol ASN melalui prestise, power dan posisi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Robbins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Seorang pemimpin yang unggul, handal dan terampil harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi ASN agar mencapai prestasi kerja yang tinggi. Pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong pegawai tetapi juga dapat memberikan motivasi, inspirasi, teladan dan loyalitas bagi pegawai agar mampu mencurahkan seluruh fokus kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga diperlukan interaksi yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Terjalannya interaksi yang kuat menciptakan nilai dan perubahan positif terhadap pengikutnya (Winkler, 2010). Nilai sebuah organisasi menjadi sangat penting dan hal tersebut tentu dipengaruhi oleh banyak

factor yang pada dasarnya factor-faktor tersebut juga berkaitan dengan kinerja organisasi (Hidayat, M., 2022).

Pemerintah Kabupaten Jeneponto khususnya Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto terus berupaya meningkatkan kinerja ASN termasuk melalui aspek motivasi dan kepemimpinan. Pemerintah Kabupaten Jeneponto berusaha menumbuhkan antusiasme ASN dengan pemenuhan kebutuhan berupa gaji, honorarium, fasilitas kerja, tempat kerja yang aman, penempatan ASN berbasis analisis jabatan, promosi pangkat dan jabatan, pendidikan dan pelatihan. ASN yang memperoleh promosi jabatan baik untuk eselon II, III dan IV selanjutnya akan diikutkan pada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (DIKLATPIM) untuk mempertajam kemampuan manajerial pada unit kerjanya, meskipun pelaksanaannya bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Namun dengan upaya yang telah dilakukan, Pemerintah Kabupaten Jeneponto menilai kinerja ASN masih sangat rendah. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran ASN serta output dan outcome kinerja ASN baik dari segi kuantitas dan kualitas yang masih sangat rendah. Terjadi fenomena dimana beberapa ASN merasa gaji yang diterima tidak mampu memenuhi kebutuhan pokok mereka. Selain itu, beberapa ASN juga merasakan ketidakadilan dimana kompensasi yang diterima antara yang berkinerja baik dan yang berkinerja buruk sama saja, terlebih lagi dalam bekerja sosial sebagai pelayanan publik masyarakat.

Untuk itu, pada Tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Jeneponto memutuskan untuk memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk para ASN. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial diluar gaji yang berbasis pada kelas jabatan, kinerja dan kehadiran ASN. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan insentif yang diberikan sebagai bentuk prestasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Sebagaimana Hasibuan (2013:118) yang mengemukakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Pemberian tunjangan kinerja dalam bentuk Tambahan Penghasil Pegawai diatur dalam Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 13 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten Jeneponto dimana dinyatakan bahwa pemberian Tambahan Penghasil Pegawai ini bertujuan: (1) Meningkatkan motivasi dan produktivitas kinerja pegawai; (2) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat; (3) Meningkatkan kesejahteraan pegawai; dan (4) Meningkatkan disiplin pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini, diharapkan mampu mengangkat kesejahteraan ASN, khususnya bagi yang telah memiliki pinjaman di bank. Dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini, beberapa ASN mampu menyisihkan penghasilannya untuk biaya perumahan, biaya kesehatan, biaya kendaraan, biaya pendidikan keluarga bahkan dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini, ASN mampu melanjutkan pendidikannya ke strata yang lebih tinggi, dimana hal ini juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai sehingga akan berdampak pada kualitas kinerja SDM ASN. Dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN sangat besar, hal ini dapat dilihat dari kehadiran ASN yang meningkat cukup pesat.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah

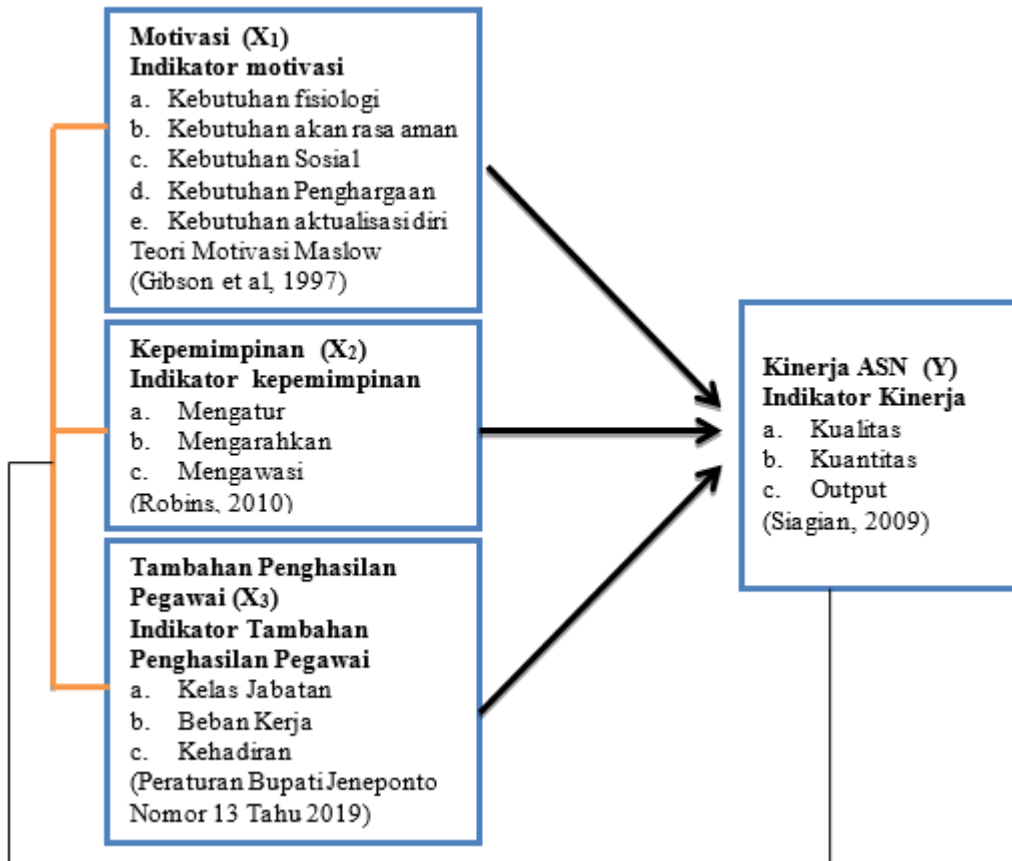
ditentukan). Penilaian kinerja dan kehadiran sebagai indikator besaran nilai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memanfaatkan teknologi informasi berbasis aplikasi yang bernama "SIPEKERJA". Aplikasi ini berisi sasaran kinerja pegawai secara tahunan dan bulanan yang merupakan target kinerja yang harus dipenuhi ASN. ASN kemudian melaporkan hasil pekerjaannya secara harian melalui aplikasi ini untuk selanjutnya diberi penilaian dari aspek kualitas hasil pekerjaan oleh pimpinannya. Untuk penilaian aspek kuantitas dilakukan secara otomatis pada aplikasi ini dengan membandingkan realisasi hasil pekerjaan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan penilaian kehadiran ASN diukur melalui perangkat absensi elektronik yang laporannya masuk ke aplikasi secara online. Dengan aplikasi ini, penilaian kinerja diharapkan dapat terlaksana secara objektif dan efisien sehingga kompensasi diberikan secara adil berdasarkan kinerja masing-masing ASN. Namun sistem penilaian kinerja berbasis teknologi informasi ini masih menimbulkan masalah dimana beberapa ASN yang berkemampuan IT terbatas kesulitan menjalankannya.

Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto terdiri dari 1 kadis, 1 sekretaris, 3 kasubag, 3 bidang dan 9 sub bagian serta 24 staf dibawah kasubag dan sub bagian. Secara spesifik, Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto bertugas membantu Bupati Jeneponto dalam penyusunan kebijakan daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pembinaan administrasi dan aparatur daerah serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, aspek motivasi, kepemimpinan dan pemberian Tambahan Penghasil Pegawai sangat penting dalam mencapai kinerja Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto yang maksimal.

Namun dengan terbitnya Peraturan Menteri Keuangan No. 212/PMK.07/2022 tahun 2022 tentang Indikator Tingkat Kinerja Daerah dan Ketentuan Umum Bagian Dana Alokasi Umum yang ditentukan Penggunaannya Tahun Anggaran 2023 maka penggunaan Dana Alokasi Umum di daerah ditentukan penggunaannya dengan memprioritaskan peningkatan pelayanan dasar pada bidang pendidikan, kesehatan dan pekerjaan umum serta wajib memenuhi kebutuhan gaji PPPK dan pemenuhan dana kelurahan. Kebijakan ini secara otomatis mengurangi porsi anggaran pembelanjaan di sektor lain dan salah satunya adalah porsi anggaran pembelanjaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga sebagian besar para ASN di Kabupaten Jeneponto lebih terkusus lagi Para Pekerja Sosial di Dinas Sosial yang bekerja sebagai Pelayan Publik Masyarakat yang bermasalah kesenjangan Sosialnya merasa dirugikan dengan adanya Keputusan Menteri Keuangan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pekerja Sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat diduga hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi, Kepemimpinan, dan Tambahan Penghasilan Pegawai dianggap berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto
2. Motivasi, Kepemimpinan, dan Tambahan Penghasilan Pegawai dianggap berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.
3. Motivasi dianggap berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2008). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian selama dua bulan yaitu bulan April sampai dengan Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto sebanyak 41 Orang. Sugiyono (2009) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel Jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 41 orang Aparatur Sipil Negara.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($r > 0.3081$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) Sebelum item dihapus

		Correlations									MOTIVASI (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.296	.616**	.372*	.267	.136	.106	.221	.026	.546**
	Sig. (2-tailed)		.060	.000	.017	.091	.397	.511	.165	.870	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	-.296	1	-.026	.242	-.333*	.294	.142	.049	.051	.230
	Sig. (2-tailed)	.060		.870	.128	.033	.062	.375	.761	.750	.148
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.616**	-.026	1	.372*	.267	.362*	-.058	.384*	.206	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.870		.017	.091	.020	.720	.013	.196	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.372*	.242	.372*	1	.235	.302	.479**	.142	.015	.693**
	Sig. (2-tailed)	.017	.128	.017		.139	.055	.002	.375	.928	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.267	-.333*	.267	.235	1	.142	.012	.279	.227	.435**
	Sig. (2-tailed)	.091	.033	.091	.139		.377	.941	.077	.154	.004
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	.136	.294	.362*	.302	.142	1	.133	.347*	.146	.621**
	Sig. (2-tailed)	.397	.062	.020	.055	.377		.408	.026	.362	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7	Pearson Correlation	.106	.142	-.058	.479**	.012	.133	1	-.044	.049	.392*
	Sig. (2-tailed)	.511	.375	.720	.002	.941	.408		.782	.761	.011
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8	Pearson Correlation	.221	.049	.384*	.142	.279	.347*	-.044	1	.524**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.165	.761	.013	.375	.077	.026	.782		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.9	Pearson Correlation	.026	.051	.206	.015	.227	.146	.049	.524**	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.870	.750	.196	.928	.154	.362	.761	.000		.003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
MOTIVASI (X1)	Pearson Correlation	.546**	.230	.683**	.693**	.435**	.621**	.392*	.610**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.148	.000	.000	.004	.000	.011	.000	.003	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) Setelah item dihapus

		Correlations								
		X1.1	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	MOTIVASI (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.616**	.372*	.267	.136	.106	.221	.026	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.091	.397	.511	.165	.870	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.616**	1	.372*	.267	.362*	-.058	.384*	.206	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.091	.020	.720	.013	.196	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.372*	.372*	1	.235	.302	.479**	.142	.015	.664**
	Sig. (2-tailed)	.017	.017		.139	.055	.002	.375	.928	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.267	.267	.235	1	.142	.012	.279	.227	.512**
	Sig. (2-tailed)	.091	.091	.139		.377	.941	.077	.154	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	.136	.362*	.302	.142	1	.133	.347*	.146	.580**
	Sig. (2-tailed)	.397	.020	.055	.377		.408	.026	.362	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7	Pearson Correlation	.106	-.058	.479**	.012	.133	1	-.044	.049	.375*
	Sig. (2-tailed)	.511	.720	.002	.941	.408		.782	.761	.016
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8	Pearson Correlation	.221	.384*	.142	.279	.347*	-.044	1	.524**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.165	.013	.375	.077	.026	.782		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.9	Pearson Correlation	.026	.206	.015	.227	.146	.049	.524**	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.870	.196	.928	.154	.362	.761	.000		.003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
MOTIVASI (X1)	Pearson Correlation	.619**	.707**	.664**	.512**	.580**	.375*	.616**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.016	.000	.003	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	KEPEMIMPINAN (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.475**	.680**	.445**	.475**	.548**	.429**	.182	.142	.722**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.004	.002	.000	.005	.255	.377	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.475**	1	.508**	.425**	.339*	.294	.225	.081	.038	.552**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.006	.030	.062	.158	.614	.813	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.680**	.508**	1	.490**	.596**	.460**	.371*	.254	.159	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.003	.017	.109	.321	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.445**	.425**	.490**	1	.682**	.674**	.193	.155	.142	.671**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.001		.000	.000	.227	.334	.377	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	.475**	.339*	.596**	.682**	1	.867**	.225	.283	.298	.765**
	Sig. (2-tailed)	.002	.030	.000	.000		.000	.158	.073	.058	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.6	Pearson Correlation	.548**	.294	.460**	.674**	.867**	1	.300	.245	.372*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.003	.000	.000		.057	.123	.017	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.7	Pearson Correlation	.429**	.225	.371*	.193	.225	.300	1	.783**	.394*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.005	.158	.017	.227	.158	.057		.000	.011	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.8	Pearson Correlation	.182	.081	.254	.155	.283	.245	.783**	1	.344*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.255	.614	.109	.334	.073	.123	.000		.028	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.9	Pearson Correlation	.142	.038	.159	.142	.298	.372*	.394*	.344*	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.377	.813	.321	.377	.058	.017	.011	.028		.002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KEPEMIMPINAN (X2)	Pearson Correlation	.722**	.552**	.767**	.671**	.765**	.756**	.693**	.594**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X3)

		Correlations									TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAJAW (TPP) (X3)
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
X3.1	Pearson Correlation	1	.430**	.173	.278	.021	.301	-.218	.116	.136	.442**
	Sig. (2-tailed)		.005	.280	.078	.895	.056	.172	.472	.396	.004
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	.430**	1	.325*	.606**	.446**	.413**	-.017	.355*	.616**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.005		.038	.000	.003	.007	.914	.023	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	-.173	.325*	1	.337*	.123	.139	-.121	.308*	.316*	.419**
	Sig. (2-tailed)	.280	.038		.031	.444	.388	.450	.050	.044	.006
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.4	Pearson Correlation	.278	.606**	.337*	1	.476**	.586**	.472**	.426**	.631**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.031		.002	.000	.002	.006	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.5	Pearson Correlation	.021	.446**	.123	.476**	1	.627**	.256	.416**	.664**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.895	.003	.444	.002		.000	.106	.007	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.6	Pearson Correlation	.301	.413**	.139	.586**	.627**	1	.542**	.634**	.614**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.056	.007	.388	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.7	Pearson Correlation	-.218	-.017	.121	.472**	.256	.542**	1	.364*	.296	.520**
	Sig. (2-tailed)	.172	.914	.450	.002	.106	.000		.019	.060	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.8	Pearson Correlation	.116	.355*	.308*	.426**	.416**	.634**	.364*	1	.672**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.472	.023	.050	.006	.007	.000	.019		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.9	Pearson Correlation	.136	.616**	.316*	.631**	.664**	.614**	.296	.672**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.396	.000	.044	.000	.000	.000	.060	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAJAW (TPP) (X3)	Pearson Correlation	.442**	.712**	.419	.808**	.681**	.807**	.520**	.733**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations									KINERJA PEGAJAW (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
Y.1	Pearson Correlation	1	.257	.251	-.051	-.051	.264	-.067	.124	.125	.555**
	Sig. (2-tailed)		.104	.113	.752	.752	.096	.675	.442	.434	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.2	Pearson Correlation	.257	1	.415**	.200	.523**	.127	.000	.425**	.182	.622**
	Sig. (2-tailed)	.104		.007	.209	.000	.429	1.000	.006	.256	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.3	Pearson Correlation	.251	.415**	1	.185	.317*	.601**	-.107	.104	.349*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.113	.007		.246	.044	.000	.507	.518	.025	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.4	Pearson Correlation	-.051	.200	.185	1	.460**	.186	.000	-.003	.111	.428**
	Sig. (2-tailed)	.752	.209	.246		.002	.244	1.000	.983	.488	.005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.5	Pearson Correlation	-.051	.523**	.317*	.460**	1	-.094	-.267	.229	.077	.392*
	Sig. (2-tailed)	.752	.000	.044	.002		.560	.092	.149	.631	.011
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.6	Pearson Correlation	.264	.127	.601**	.186	-.094	1	.257	-.047	.241	.653**
	Sig. (2-tailed)	.096	.429	.000	.244	.560		.105	.772	.129	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.7	Pearson Correlation	-.067	.000	-.107	.000	-.267	.257	1	.147	.212	.229
	Sig. (2-tailed)	.675	1.000	.507	1.000	.092	.105		.360	.183	.151
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.8	Pearson Correlation	.124	.425**	.104	-.003	.229	-.047	.147	1	.121	.382*
	Sig. (2-tailed)	.442	.006	.518	.983	.149	.772	.360		.450	.014
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.9	Pearson Correlation	.125	.182	.349*	.111	.077	.241	.212	.121	1	.452*
	Sig. (2-tailed)	.434	.256	.025	.488	.631	.129	.183	.450		.003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KINERJA PEGAJAW (Y)	Pearson Correlation	.555**	.622**	.712**	.428**	.392*	.653**	.229	.382*	.452*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.011	.000	.151	.014	.003	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Sebelum item dihapus

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	9

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.672 > 0.50

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Setelah item dihapus

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.702 > 0.50

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.272	4.711		4.091	.000		
	MOTIVASI (X1)	.170	.140	.192	1.212	.233	.767	1.304
	KEPEMIMPINAN (X2)	.340	.120	.458	2.823	.008	.732	1.366
	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3)	-.050	.071	-.107	-.699	.489	.827	1.209

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 19,272 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi motivasi, kepemimpinan, tambahan penghasilan pegawai nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto mempunyai nilai sebesar 19,272.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,170 berarti ada pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara 0,170 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto sebesar 0,170 poin.
3. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X2) sebesar 0,340 berarti ada pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara sebesar 0,340 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto sebesar 0,340 poin.
4. Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan pegawai (X3) = -0,050. Koefisien tambahan penghasilan pegawai bernilai negatif maka variabel tambahan penghasilan pegawai memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto. Dengan kata lain, apabila variabel tambahan penghasilan pegawai menurun sementara variabel motivasi dan kepemimpinan tetap, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto juga akan ikut menurun.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto
- 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto
- 3) Pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.710	3	18.570	4.976	.005 ^b
	Residual	138.095	37	3.732		
	Total	193.805	40			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3), MOTIVASI (X1), KEPEMIMPINAN (X2)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9, didapatkan nilai F statistik sebesar 4.976 dengan nilai signifikansi 005 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 ^a	.287	.230	1.93191	1.517

a. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3), MOTIVASI (X1), KEPEMIMPINAN (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dari hasil perhitungan nilai R² dalam analisis regresi berganda pada tabel (lihat lampiran) diperoleh nilai koefisien determinasi dengan R² sebesar 0,287 atau 28,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi, kepemimpinan dan tambahan penghasilan pegawai mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julia, (2012), Mulajaya (2010), dan Achua (2011), Winardi (2014) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja. Faktor pendukung penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Usaha yang sesungguhnya adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung. Perilaku dipengaruhi oleh input dari individu, faktor konteks pekerjaan dan motivasi; Prestasi juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi dan dinilai oleh manajer.

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat atau kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Flippo (1981) menyebutkan beberapa tanda adanya semangat kerja yang baik dari para pegawai adalah motivasi kerja dari pada pegawai;

motivasi menyangkut perilaku manusia di mana motivasi kerja hanya dapat diwujudkan apabila faktor-faktor pendorongnya dipahami. Motivasi dan produktivitas atau kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat, keduanya sulit untuk ditentukan mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Amstrong (1998) menjelaskan bahwa meningkatkan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 008 koefisien ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Umar (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal sama dikemukakan oleh Kartini (1994) yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Robbins (2010) juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 489, koefisien ini menunjukkan bahwa tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Umar (2014) yang menemukan bahwa tunjangan penghasilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan organisasi kepada para pegawai. Hal senada juga dikemukakan oleh Desler (2007: 85) bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai adalah upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan. Handoko (2009: 114) menyatakan bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya Tunjangan Penghasilan Pegawai mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang

meliputi motivasi, kepemimpinan dan tunjangan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto adalah variabel kepemimpinan (X1).

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dengan antusias. Menurut Utomo (2002;34-52), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tipe kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan penghasilan pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan motivasi, kepemimpinan dan tunjangan penghasilan pegawai akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jeneponto sebesar 28,7%.

Namun dengan terbitnya Peraturan Menteri Keuangan No. 212/PMK.07/2022 tahun 2022 tentang Indikator Tingkat Kinerja Daerah dan Ketentuan Umum Bagian Dana Alokasi Umum yang ditentukan Penggunaannya Tahun Anggaran 2023 maka penggunaan Dana Alokasi Umum di daerah ditentukan penggunaannya dengan memprioritaskan peningkatan pelayanan dasar pada bidang pendidikan, kesehatan dan pekerjaan umum serta wajib memenuhi kebutuhan gaji PPPK dan pemenuhan dana kelurahan. Kebijakan ini secara otomatis mengurangi porsi anggaran pembelanjaan di sektor lain dan salah satunya adalah porsi anggaran pembelanjaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga sebagian besar para ASN di Kabupaten Jeneponto lebih terfokus lagi Para Pekerja Sosial di Dinas Sosial yang bekerja sebagai Pelayan Publik Masyarakat yang bermasalah kesenjangan Sosialnya merasa dirugikan dengan adanya Keputusan Menteri Keuangan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Riau.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Dwinanda, G., Zuhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61-71.
- Flippo, Edwin, B. (2010). *Manajemen Personalialia*, Jilid II. Erlangga. Jakarta.
- Firman, A. (2019). *Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi*. Nobel Press, Makassar.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamalik, Oemar. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Irianto, J. (2010). *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia. Surabaya.
- Irianto, J. (2010). *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia. Surabaya.
- Komaruddin. (2010). *Pengadaan Personalialia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Keaparatur sipil negaraan)*. Mandar Maju. Bandung.
- Moekiyat. (2010). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Bandung. Mandar Maju.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R. (2010). *Human Resource Management*. (5rd ed.), Allyn and Bacon, Massachusetts.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II LAN Makassar*. KKSDA. Makassar.

-
- Mangkunegoro, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S.P. (2010). *Essentials of Organizational Behaviour*. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey, USA.
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, Sondan, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Kencana Prenada Media. Jakarta.