

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Akbar Syam^{*1}, Maryadi², Saripuddin D³

^{1,2,3}Program Pascasarjana ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³saripuddinlagu79@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh motivasi, Kepemimpinan dan Tunjangan Penghasilan Aparatur sipil negara secara parsial terhadap kinerja Aparatur sipil negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi Kepemimpinan dan Tunjangan Penghasilan Aparatur sipil negara secara simultan terhadap kinerja Aparatur sipil negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. 3) Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur sipil negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 110 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah adalah pemberian Tunjangan, hal ini berarti semakin tinggi tunjangan penghasilan pegawai akan lebih mendorong peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze 1) the influence of motivation, leadership and partial income allowances for state civil servants on the performance of state civil servants at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency. 2) To analyze the effect of leadership motivation and Employee Income Allowance (TPP) simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency. 3) To analyze which variable has the most dominant influence on the performance of state civil servants at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency.

This research was conducted at the Regional Secretariat, the determination of the sample was carried out by means of a saturated sampling technique (census) as many as 116 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that the dominant variable that affects the performance of Regional Secretariat employees is leadership, this means that the type of leadership that is suitable will further encourage the improvement of the performance of Regional Secretariat employees.

Keywords: Motivation, Leadership and Additional Employee Income.

PENDAHULUAN

Globalisasi adalah suatu proses tatanan masyarakat yang mendunia dan tidak mengenal batas wilayah. Globalisasi pada hakikatnya adalah suatu proses dari gagasan yang dimunculkan, kemudian ditawarkan untuk diikuti oleh bangsa lain yang akhirnya sampai pada suatu titik kesepakatan bersama dan menjadi pedoman bersama bagi bangsa-bangsa di seluruh dunia. Proses globalisasi tentu saja diikuti dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat yang membuat organisasi baik swasta maupun pemerintah harus memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan mumpuni dan keahlian khusus. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi membantu manusia dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga penting bagi organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik untuk mencapai tujuannya.

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 (Firman, 2022).

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).

Pemerintah Kabupaten Jeneponto khususnya Sekretariat Daerah 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.

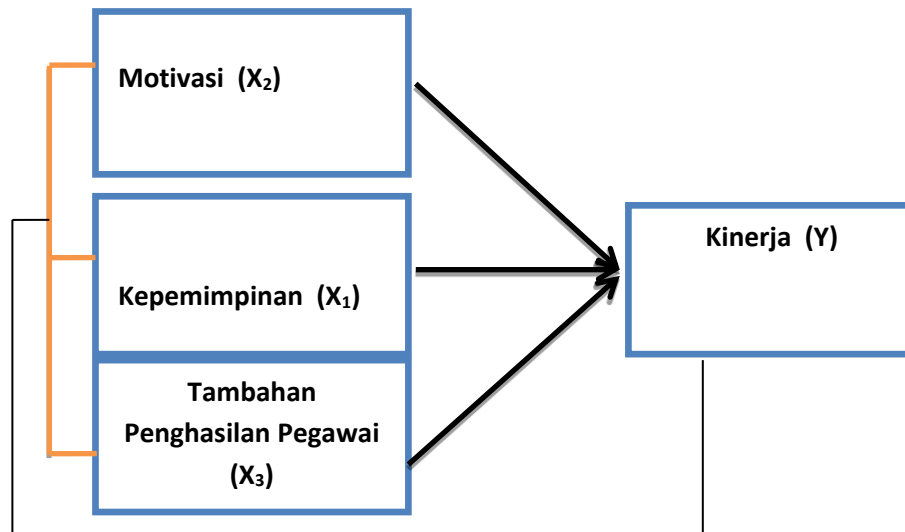
Untuk itu, pada Tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Jeneponto memutuskan untuk memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk para ASN. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial diluar gaji yang berbasis pada kelas jabatan, kinerja dan kehadiran ASN. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan insentif yang diberikan sebagai bentuk prestise 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 ASN. Dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN sangat besar, hal ini dapat dilihat dari kehadiran ASN yang meningkat cukup pesat.

Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto terdiri dari 12 bagian dan 36 sub bagian serta merupakan salah satu organisasi perangkat daerah dengan jumlah ASN terbanyak. Secara spesifik, Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto yang maksimal.

Berdasarkan Rumusan masalah dan tinjauan pustaka maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat digambarkan seperti berikut ini.

Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

**Hipotesis**

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

1. Motivasi, Kepemimpinan, dan Tambahan Penghasilan Pegawai dianggap berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi, Kepemimpinan, dan Tambahan Penghasilan Pegawai dianggap berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Motivasi dianggap berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah 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 Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian selama dua bulan yaitu bulan Juni sampai dengan Juli 2020. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebanyak 110 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 110 orang aparatur sipil negara.

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009).. dilakukan Di Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian selama dua bulan yaitu bulan Juni sampai dengan juli 2020, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang sebanyak 70 orang pegawai. 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 dijadikan sampel yaitu 70 pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi, kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja aparatur sipil negara. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja Aparatur sipil negara

a = konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Tambahan Penghasilan Pegawai

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja aparatur sipil negara, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh : Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja aparatur sipil negara, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 1 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	-0,384	-0,365	0.716
Motivasi (X ₁),	0,364	5,865	0.000
Kepemimpinan (X ₂)	0,332	3,168	0.002
Tunjangan penghasilan pegawai(X ₃)	0.322	3,045	0,003

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto
 - 2) Pengaruh *kepemimpinan* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto
- Pengaruh *tunjangan penghasilan pegawai* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto

2. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	3828.513	3	1276.171	501.339	0,000
Residual	285.099	112	2.546		
Total	4113.612	115			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 501,339 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

3. Koefisien Determinasi

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dapat dilihat pada Tabel 19 berikut:

Tabel 3 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965	.931	.929	1.5947

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,931, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan tunjangan penghasilan pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,931 atau 93.1% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan tunjangan penghasilan pegawai (X_3). Sedangkan sisanya 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. 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.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,324 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 ke arah 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.

3. 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 0,322, 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.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi, kepemimpinan dan tunjangan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto adalah variabel kepemimpinan (X_1).

Kepemimpinan memegang peran 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 untuk 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.

1. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardised tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.716
X ₁	0,340	0.000
X ₂	0,353	0.002
X ₃	0,300	0.003

Sumber : Data Diolah, 2021

KESIMPULAN

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 Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Jenepontosebesar 93,1%

SARAN

1. Perlu meningkatkan motivasi pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan sesuai dengan tupksinya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Perlu penerapan kepemimpinan yang dianggap sesuai dengan kondisi wilayah di Sekretariat Jeneponto sehingga bawahan dapat menerapkan apa yang menjadi tujuan pimpinan.
3. Perlunya pemberian tunjangan penghasilan pegawai secara adil kepada semua pegawai, sehingga terkesan tidak ada diskriminasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Zanafa Publishing, Riau.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Flippo, Edwin B. 2010 Manajemen Personalialia, Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- 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.
- 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.