

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Syamsi^{*1}, Maryadi², Asniwati³

^{*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}syamsisaid90@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com

³asniwatorachmat1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 114 orang PNS. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan standar signifikan sebesar 10%. Sehingga, dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar berjumlah 53 responden. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 26,164 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,79. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Dari uraian uji t diketahui bahwa kompetensi, disiplin dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya, variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,467.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin, Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, discipline and providing additional employee income partially and simultaneously on the performance of the employees of the Department of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency.

The research used in this study is a quantitative research method. The population in this study were employees of the Department of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency, which opened 114 civil servants. Sampling of this study was carried out using the slovin technique with a significant standard of 10%. So that it can be seen that the sample used in this study were employees of the Agriculture and Food Office of Polewali Mandar Regency, totaling 53 respondents. The data collection technique was carried out through a questionnaire/questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing indicate that the Fcount value is 26,164 and Ftable with a value of 2.79. So it shows that Fcount > Ftable with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that competence, discipline and the provision of additional employee income simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the Department of Agriculture and Food, Polewali Mandar

Regency. From this description, it is known that competence, discipline and the provision of additional employee income partially have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Department of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency. Furthermore, the competence variable is the most dominant influencing variable with a beta value of 0.467.

Keywords: *Competence, Discipline, Additional Employee Income and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi serta merupakan penggerak utama organisasi. Dalam organisasi, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam bentuk keunggulan dan kemajuan yang ada. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi rutinitas dan kegiatan utama di semua organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu usaha. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu usaha karena memiliki peran aktif secara efektif dan efisien dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu usaha dapat dikatakan berhasil ditentukan oleh sumber daya yang berada didalam organisasi baik yang menggerakkan maupun yang digerakkan. Organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila sumber daya yang bekerja didalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. Perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kualifikasi Organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu usaha karena memiliki peran aktif secara efektif dan efisien dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu usaha dapat dikatakan berhasil ditentukan oleh sumber daya yang berada didalam organisasi baik yang menggerakkan maupun yang digerakkan. Organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila sumber daya yang bekerja didalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. Perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kualifikasi Organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Istijanto (2014) Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, dan kemampuan bekerjasama. Untuk membuat kinerja pegawai meningkat tentu ada faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut, yaitu dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai. Adanya perasaan emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya, serta terjalinnya hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai ataupun sebaliknya merupakan kepuasan kerja yang diharapkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kompetensi. Menurut Moerheriono (2010), kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas..

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat disederhanakna bahwa Kompetensi adalah suatu hal yang penting dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam dunia kerja. Ketika orang-orang yang berkerja dalam suatu organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena kompetensi dapat mencerminkan kemampuan pegawai untuk menjalin kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Kompetensi yang rendah terlihat dari kurangnya kemampuan pegawai untuk berinteraksi dengan masyarakat, sehingga kurang mampu dalam meyakinkan masyarakat..

Selanjutnya, disiplin adalah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kemudian, faktor yang selanjutnya adalah pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). Tambahan penghasilan pegawai merupakan tambahan yang diberikan kepada pegawai yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Pemberian tambahan penghasilan diberikan dengan maksud untuk memberikan

rangsangan atau motivasi pada pegawai agar dapat bekerja secara optimal, dengan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

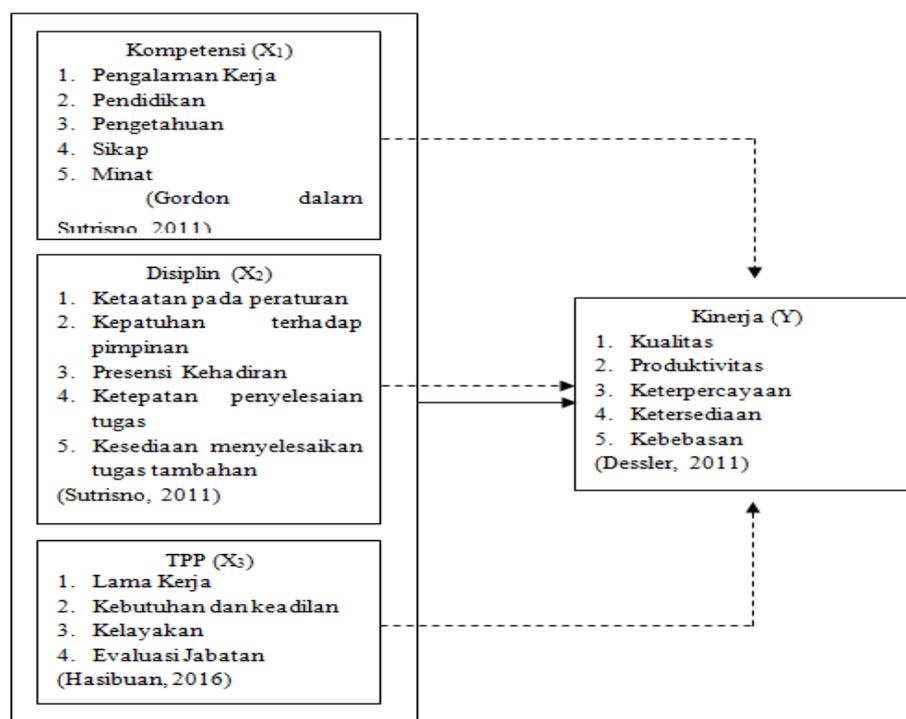
Menurut Adhi, dkk (2013) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji yang telah di tentukan. TPP adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi. Disadari, ada konsekuensi logis yang harus diketahui oleh pegawai. Seperti nilai nominal yang menurun bila kinerja yang diraih tidak sesuai yang diharapkan. Namun begitu, bagi mereka yang kinerjanya baik, tentu perlu diberikan apresiasi sesuai dengan capaian dan beban kerja pegawai.

Dalam melakukan Penelitian pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, ada beberapa aspek masalah yang akan kita teliti untuk menghasilkan kinerja yang baik seperti aspek kompetensi, Disiplin dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga dapat diketahui penyebab pegawai tidak berkinerja maupun penyebab pegawai yang berkinerja.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga kompetensi, disiplin dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Diduga kompetensi, disiplin dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Diduga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. penelitian dilakukan pada Dinas Petanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian dilakukan mulai Januari sampai Februari 2022. Sampel penelitian sebanyak 53 orang PNS yang merupakan pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai Fhitung > dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai R². Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf kepercayaan 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 22.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	5,450			
Kompetensi (X ₁)	0,389	4,559	2,008	0,000
Disiplin (X ₂)	0,180	2,787	2,008	0,008
TPP (X ₃)	0,216	2,427	2,008	0,019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = (5,450) + 0,389X_1 + 0,180X_2 + 0,216X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 5,450. Artinya jika variabel kompetensi (X1), disiplin (X2) dan TPP (X3) bernilai nol maka disiplin kerja adalah sebesar 5,450.
- 2) Variabel kompetensi (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,389. Artinya kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai kompetensi meningkat maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,389.
- 3) Variabel disiplin (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,180. Artinya disiplin (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai disiplin meningkat maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,180.
- 4) Variabel TPP (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,216. Artinya TPP (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai TPP meningkat maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,216.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai thitung (5,450) > t-tabel (2,008) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,389. Artinya jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai thitung (2,787) > t-tabel (2,008) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,008 < 0,05. Artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,180. Artinya jika nilai disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel TPP

nilai thitung (2,427) > t-tabel (2,008) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,019 < 0,05$. Artinya secara parsial TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. TPP merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,216. Artinya jika nilai TPP meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah Kompetensi, Disiplin dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		<i>Sum of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	245,545	3	81,848	26,164	0,000
	Residual	153,285	49	3,128		
	Total	398,830	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), TPP (X3), Disiplin (X2)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 26,164 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar $26,164 > f_{tabel}$ sebesar 2,79 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan kompetensi (X1), disiplin (X2) dan TPP (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Uji β (Uji Dominan)

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

Tabel 3. Hasil Uji β (Uji Dominan)

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi (X ₁)	0,467	0,000
Disiplin (X ₂)	0,275	0,008
TPP (X ₃)	0,270	0,019

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi (X_1), disiplin (X_2) dan TPP (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel kompetensi (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,467.

PEMBAHASAN

Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

1 Kompetensi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,389. Artinya jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai thitung ($5,450$) > t -tabel ($2,008$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amir dan Chandra (2018) tentang variabel kompetensi. Hasil yang dicapai dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2 Disiplin Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,180. Artinya jika nilai disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai thitung ($2,787$) > t -tabel ($2,008$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,008 < 0,05$. Artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Abbe dan Nuralam (2020) tentang variabel disiplin. Hasil yang dicapai dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Salim (2021) yang mengemukakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai...

3 Tambahan Penghasilan Pegawai Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

TPP merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,216. Artinya jika nilai TPP meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat..

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel TPP nilai thitung ($2,427$) > t -tabel ($2,008$) dengan nilai yang signifikan yaitu

0,019 < 0,05. Artinya secara parsial TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini sejalan penelitian oleh Nuraini (2021), dimana hasil yang dicapai dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Salim (2021) mengemukakan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Madjid (2019) yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta dengan model regresi sebesar 5,450. Artinya jika nilai variabel bebas (kompetensi, disiplin dan TPP). Nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 5,450. Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (26,164) > F_{tabel} (2,79)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin dan TPP secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir dan Chandra (2018). Dimana dalam penelitian yang mereka lakukan membuktikan bahwa kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, disiplin dan TPP secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Adapun variabel yang paling dominan adalah kompetensi (X1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,467

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, disiplin dan TPP secara parsial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kompetensi, disiplin dan TPP secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Variabel kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

Adhi, Daniel Kartika dan Suhardjo, Yohanes. (2013). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Tual).

Akbar, Purnomo. (2008). Pengantar Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.

Dessler, Gary. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Indeks.

Edison, Emron. Yohny, Anwar. Komariyah, Imas. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, Elizaandayni. 2013. Aplikasi Penjualan Berbasis Web (E-Commerce) Menggunakan Joomla Pada Mutiara Fashion. [skripsi]. Sistem Informatika, Fakultas Teknik. Bandung: Universitas Widyatama.

Gujarati, D.N. (2012). Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.

Hamali. (2016). Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Istijanto. (2014). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.

Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafriz T. B. (2017). Manajemen SDM Strategik. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

Moehariono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Mustari, Mohamad. (2014). Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rofiatun, Masluri. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas Di Kabupaten Kudus. Analisis Manajemen, Vol. 5, No.1, Juli, ISSN: 144111799.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Expert.
- Siagian, Sondang P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.