

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar

Ni Ketut Sudiarti* dan Ni Wayan Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Margarana, Tabanan-Indonesia

Email Korespondensi: sudiartik24@gmail.com

How to Cite:

Sudiarti, N. K., & Wahyuni, N. W. (2025). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar. *Jurnal Widya Mahavira*, 1(2), 136-143.

Abstract-This study analyzes the effect of Employee Income Supplement (TPP) on employee morale in the Regional Coordinator of the West Denpasar District Youth and Sports Office. Using the census method with 19 respondents who are the total population, this study applies a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires and documentation. The characteristics of the respondents showed the dominance of male employees (63%), the majority were educated in S1/D4 (58%), and most were in group III (63%). The analysis of TPP variables showed good results with an average score of 51.63, where 58% of respondents gave a good rating and 42% were quite good. Based on the 15 indicators measured, the total score reached 981 with an average of 65.40. The results of the study prove that the TPP given is good and has a significant positive correlation with employee morale. The magnitude of the influence of TPP on employee morale is 19.62%, showing that financial incentives have a real contribution in increasing employee motivation and work productivity in the government environment.

Keywords: Additional Employee Income; Work Morale; Incentives; Work Motivation

Pendahuluan

Tuntutan terhadap adanya penyelenggaraan organisasi milik pemerintah yang baik, yaitu dengan adanya perilaku aparatur yang bersih, melayani, tanggap, dan transparan, dikenal dengan istilah *good governance* berkumandang di kalangan masyarakat. Pemerintah sebagai aparat pelaksana administrasi negara, berkewajiban memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat, yang memang menjadi haknya. Pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu, dibutuhkan produktivitas kerja Pegawai Negeri yang tinggi.

Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri maka Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya; untuk itu Negara dan Pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada Pegawai Negeri. Berdasarkan kebijakan kepegawaian yang diamanatkan pada UU Nomor 43 Tahun 1999 dan UU Nomor 32 Tahun 2004 tersebut, dan untuk melaksanakan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, maka pemerintah Kota Denpasar dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai pada beberapa tahun terakhir ini menetapkan kebijakan memberikan tunjangan perbaikan/ tambahan penghasilan pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan pemerintah Kota Denpasar, yang biayanya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Denpasar melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini ditetapkan dengan Peraturan Walikota Denpasar, dan yang sekarang ini berlaku ialah Peraturan Walikota Denpasar Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar. Kebijakan pemberian TPP tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Denpasar untuk mencapai atau meningkatkan kinerjanya.

Kebijakan serupa juga diberikan pada pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar yaitu dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)/ Insentif. Kebijakan ini dimaksudkan untuk membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Dengan tumbuhnya semangat kerja pada pegawai tersebut, diharapkan terjadi adanya perbaikan kinerja, yang juga akan memberikan pengaruh pada kinerja organisasi.

Atas dasar latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap semangat kerja pegawai pada Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk itu, data primer yang masih bersifat kualitatif dilakukan kuantifikasi terhadap data tersebut dengan pemberian skor atas masing-masing pilihan jawaban responden pada kuesioner. Data yang sudah dikuantitatifkan itulah kemudian dimasukkan dalam rumus statistik yang akan digunakan dalam analisis penelitian ini. Jenis penelitian ini akan menggunakan model kuantitatif. Untuk itu terhadap data primer yang masih bersifat kualitatif dilakukan kuantifikasi terhadap data tersebut dengan pemberian skor atas masing-masing pilihan jawaban responden pada kuesioner. Data yang sudah dikuantitatifkan itulah kemudian dimasukkan dalam rumus statistik yang akan digunakan dalam analisis penelitian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan cara pemetaan, penguraian, perhitungan, hingga pengkajian data yang telah terkumpul agar dapat menjawab rumusan masalah dan memperoleh kesimpulan dalam penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018, hlm. 285) bahwa Teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan

dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Pengamatan terhadap Variabel Insentif

Informasi mengenai variabel insentif dapat dijelaskan berdasarkan kategori jawaban responden dan berdasarkan kategori setiap indikator.

Berdasarkan Kategori Jawaban Responden

Informasi mengenai variabel insentif berdasarkan kategori jawaban masing-masing responden, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Variabel Insentif Berdasarkan Jawaban Responden

No	Kategori	Skor	Responden	%
1	Sangat Baik	0	0	0
2	Baik	590	11	58
3	Cukup Baik	391	8	42
4	Kurang Baik	0	0	0
5	Tidak Baik	0	0	0
Total skor		981	19	100
Rata-rata skor			51,63	
Kategori			Baik	

Sumber : Lampiran 2 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 11 orang (58%) dengan total skor 590 tergolong kategori baik, disusul dengan kategori cukup baik sebanyak 8 orang (42%) dengan total skor 391 dan tidak ada yang menyatakan sangat baik, kurang baik maupun tidak baik. Rata-rata skor adala 51,63 yang berarti secara keseluruhan dilihat dari jawaban responden, insentif pegawai tergolong baik.

Berdasarkan Kategori Setiap Indikator

Skor jawaban responden untuk variabel insentif yang terdiri dari 15 indikator/pertanyaan disajikan dalam tabel di bawah:

Tabel 2. Kategori Variabel Insentif Berdasarkan Indikator

Indikator/ Pertanyaan	Skor					Total Skor	Kategori
	5	4	3	2	1		
1	0	24	39	0	0	63	CB
2	0	24	39	0	0	63	CB
3	0	24	39	0	0	63	CB
4	0	24	39	0	0	63	CB
5	0	24	39	0	0	63	CB
6	0	44	24	0	0	68	B
7	0	40	24	2	0	66	B
8	0	16	45	0	0	61	CB
9	0	44	24	0	0	68	B
10	0	48	21`	0	0	69	B
11	0	36	30	0	0	66	B
12	0	32	33	0	0	65	B
13	0	44	24	0	0	68	B
14	0	40	27	0	0	67	B
15	0	44	24	0	0	68	B
Total	0	508	471	2	0	981	
Rata-rata				65,40			B

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh informasi, bahwa total skor dari 19 responden dengan 15 indikator/pertanyaan untuk variabel insentif pegawai adalah 981 dan rata-rata skor adalah 65,40. Total skor berkisar antara 970-1.197 dan rata-rata skor adalah 64,6-69,7 dimana kedua skor ini tergolong baik, sebagaimana pedoman yang dikemukakan dalam Bab III di depan. Dengan demikian, insentif yang diterima pegawai Korwil.Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga (Dikpora) Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar secara keseluruhan dipandang dari indikatornya adalah tergolong baik.

Pengamatan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai

Informasi mengenai variabel semangat kerja pegawai dapat dijelaskan berdasarkan kategori jawaban masing-masing responden dan berdasarkan kategori setiap indikator.

Berdasarkan Kategori Jawaban Responden

Informasi mengenai variabel semangat kerja pegawai berdasarkan kategori jawaban masing-masing responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kategori Variabel Semangat Kerja Berdasarkan Jawaban Responden

No	Kategori	Skor	Responden	%
1	Sangat Baik	0	0	0
2	Baik	595	11	58
3	Cukup Baik	401	8	42
4	Kurang Baik	0	0	0
5	Tidak Baik	0	0	0
Total skor		996	19	100
Rata-rata skor			52,42	
Kategori			Baik	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 11 orang (58%) dengan total skor 595 tergolong kategori baik, disusul dengan kategori cukup baik sebanyak 8 orang (42%) dengan total skor 401 dan tidak ada yang menyatakan sangat baik, kurang baik maupun tidak baik. Rata-rata skor adalah 52,42 yang berarti secara keseluruhan dilihat dari jawaban responden, semangat kerja pegawai tergolong baik.

Berdasarkan Kategori Setiap Indikator

Skor jawaban responden untuk variabel semangat kerja pegawai yang terdiri 15 indikator/pertanyaan disajikan dalam tabel.

Tabel 4. Kategori Variabel Semangat Kerja Berdasarkan Indikator

Indikator/Pertanyaan	Skor					Total Skor	Kategori
	5	4	3	2	1		
1	0	64	9	0	0	73	B
2	0	64	9	0	0	73	B
3	0	40	27	0	0	67	B
4	0	36	30	0	0	66	B
5	0	56	15	0	0	71	B
6	0	24	39	0	0	63	CB
7	0	20	42	0	0	62	CB
8	0	20	42	0	0	62	CB
9	0	16	45	0	0	61	CB
10	0	20	42	0	0	62	CB
11	0	20	42	0	0	62	CB
12	0	52	18	0	0	70	B
13	0	40	27	0	0	67	B
14	0	52	18	0	0	70	B
15	0	40	27	0	0	67	B
Total	0	524	405	0	0	996	
Rata-rata						66,40	B

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh informasi, bahwa total skor dari 19 responden dengan 15 indikator/pertanyaan untuk variabel semangat kerja pegawai adalah 996 dan rata-rata skor adalah 6,40. Total skor berkisar antara 970-1.197 dan rata-rata skor adalah 64,6-69,7 dimana kedua skor ini tergolong baik, sebagaimana pedoman yang dikemukakan dalam Bab III di depan. Dengan demikian, insentif yang diterima pegawai Korwil Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga (Dikpora) Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar secara keseluruhan dipandang dari indikatornya adalah tergolong baik.

Pengujian Hipotesis

Analisa Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara variabel X (insentif) dengan Y (semangat kerja) dilakukan analisis korelasi rank Spearman. Dari lampiran 4 (daftar bantu perhitungan korelasi rank Spearman) diketahui jumlah kuadrat deviasi dari $R_x - R_y$ (rank X kurang rank Y) dengan sampel atau $N=19$ seperti berikut ini.

Diketahui :

$$\sum d^2 = 635 \quad \sum (\text{Eksilon})$$

$$n = 19 \quad \rho (\text{rho})$$

Perhitungan :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{6(635)}{19(19^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{3810}{6840}$$

$$= 1 - 0,5570$$

$$= 0,443$$

$$= 0,443$$

$$= 0,443$$

$$= 0,443$$

$$= 0,443$$

Koefisien korelasi sebesar 0,443 berada pada kisaran 0,400-0,599 yang sifat hubungannya adalah positif sedang.

Analisis Uji Signifikansi

Kriteria yang digunakan untuk menentukan signifikan/tidaknya hubungan kedua variabel penelitian adalah dengan membandingkan nilai rho-hitung dengan rho- tabel pada N=19. Dalam tabel nilai kritis rho diketahui rho-tabel adalah 0,388 untuk taraf signifikan 5% dan 0,549 untuk taraf signifikan 1% (lihat lampiran 5 dan lampiran 6). Jadi pada taraf signifikansi 5% dimana $p\text{-hitung}=0,443 > p\text{-tabel}=0,388$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tingkat kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95%, hubungan antara variabel insentif dan variabel semangat kerja adalah signifikan.

Analisis Determinasi rank Spearman

Setelah korelasi signifikan, selanjutnya dicari determinasinya untuk mengetahui pengaruh variabel X (insentif) terhadap variabel Y (semangat kerja). Koefisien determinasi (p^2) merupakan koefisien atau angka penentu pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang biasanya dinyatakan dengan persentase.

$$\begin{aligned} D &= p^2 \times 100\% \\ &= (0,443)^2 \times 100\% \\ &= 0,1962 \times 100\% \\ &= 19,62 \% \end{aligned}$$

Dari perhitungan determinasi di atas dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel insentif terhadap variabel semangat kerja pegawai adalah sebesar 19,62%. Sementara pengaruh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini adalah sebesar 80,38 %.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: Insentif / Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) yang diberikan pimpinan ke pegawai Korwil. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar sudah tergolong baik. Semangat kerja pegawai pada Korwil. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar sudah tergolong baik. Hubungan antara Insentif yang diberikan oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai pada Korwil. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar adalah positif signifikan. Besar pengaruh insentif terhadap semangat kerja pegawai pada Korwil. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olah Raga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar adalah sebesar 19,62%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan: “Insentif/TPP berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai”, dapat diterima.

Daftar Pustaka

- Abdurahman, & Muhidin. (2007). *Analisis korelasi, regresi, dan jalur penelitian*. CV Pustaka Setia.
- Andrade, J. D. (2008). *Pengaruh motivasi pimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali* (Skripsi). Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Wira Bhakti, Denpasar.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang penghapusan dan pembubaran UPT pendidikan.
- Pemerintah Indonesia. (2014a). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2014b). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang penghapusan UPT pendidikan.
- Pemerintah Indonesia. (2016). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang penghapusan UPT pendidikan.
- Pemerintah Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
- Pemerintah Kota Denpasar. (2022). Peraturan Wali Kota Denpasar Nomor 3 Tahun 2022 tentang tambahan penghasilan kepada pegawai aparatur sipil di lingkungan Pemerintah Kota Denpasar.

