

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Batam

Tiara Devita Erika¹, Alexsander², Henny Aprianty³

¹²³Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

tiaradevitaerikasujati@gmail.com¹, alexsanderhasyim@yahoo.com²,

hennyaprianty666@gmail.com³

ABSTRACT

Efforts to realize self-existence are something that is considered normal among women in early adulthood who will generally make various efforts to maintain or improve their physical condition in such a way as to get a positive assessment from their environment. This happens because the assessment of body image positively and negatively depends on the individual himself in perceiving himself about how he should behave according to personal standards. Self-concept and gratitude are related to how individuals perceive their body image to be positive. The purpose of this study was to empirically examine the relationship between self-concept and gratitude and body image in early adult women. The sample in this study were women aged 20-25 years in the Jakarta, Depok and Bekasi areas. Data collection using a questionnaire. This research method uses a quantitative design with multiple correlation data analysis techniques and Pearson product moment correlation analysis. The results of this study indicate that self-concept and gratitude simultaneously have a positive relationship with body image in early adult women by 67.7%. Partially, only gratitude has no relationship with body image.

Keywords: *self-concept, gratitude, body image, women, early adulthood*

ABSTRAK

Upaya mewujudkan eksistensi diri menjadi hal yang dianggap wajar dikalangan wanita pada masa dewasa awal yang pada umumnya akan melakukan berbagai usaha untuk memelihara ataupun menyempurnakan keadaan fisik tubuhnya sedemikian rupa untuk mendapatkan penilaian yang positif dari lingkungannya. Hal ini terjadi karena penilaian citra tubuh positif dan negatif tergantung dari diri individu itu sendiri dalam mempersepsikan dirinya tentang bagaimana ia seharusnya berperilaku sesuai dengan standar pribadi. Konsep diri dan kebersyukuran berhubungan dengan bagaimana individu memandang citra tubuhnya menjadi positif. Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris hubungan antara konsep diri dan kebersyukuran dengan citra tubuh pada wanita dewasa awal. Sampel dalam penelitian ini adalah wanita yang berusia usia 20-25 tahun di wilayah Jakarta, Depok, dan Bekasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan teknik analisis data korelasi berganda dan analisis korelasi pearson product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri dan kebersyukuran secara bersamaan memiliki hubungan positif dengan citra tubuh pada wanita dewasa awal sebesar 67,7%. Secara parsial, hanya kebersyukuran yang tidak memiliki hubungan dengan citra tubuh.

Kata kunci: konsep diri, kebersyukuran, citra tubuh, wanita, dewasa awal

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis yang diharapkan membawa perubahan positif dalam sistem dan struktur organisasi untuk meningkatkan kinerja birokrasi. Upaya ini bertujuan agar birokrasi menjadi lebih efektif, efisien, profesional, netral, transparan, demokratis, mandiri, dan berintegritas (Cintya Diva, Rahayu, R., & Siti Tiara Maulia, 2024). Salah satu langkah utama adalah perampingan struktur kelembagaan guna mendukung efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Penataan ini termasuk standarisasi proses kerja melalui penyusunan standard operating procedure (SOP) serta pengelolaan pegawai berbasis penilaian kinerja, yang dikaitkan dengan sistem reward and punishment (Agustinus Sulisty, 2012).

Dalam meningkatkan efisiensi instansi pemerintah, motivasi pegawai menjadi aspek penting. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu kebijakan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan pegawai. Menurut Burhanudin Yusuf, (2015), kompensasi mencakup gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti kesehatan, uang makan, dan cuti. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014, yang menegaskan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan pencapaian kinerja dan perilaku pegawai sebagaimana diatur dalam PP No. 46 Tahun 2011. Kota Batam menjadi salah satu contoh penerapan TPP, di mana kebijakan tersebut diatur melalui Peraturan Walikota Batam No. 67 Tahun 2024. TPP diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan jabatan dan kinerja. Sebagai ilustrasi, besaran TPP di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batam bervariasi dari Rp4.500.000 untuk pelaksana hingga Rp14.000.000 untuk kepala bagian.

Penelitian terdahulu menunjukkan beragam pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai. Naifah et al. (2022) menyatakan bahwa pemberian TPP di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dari aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Bahri et al. (2022) menemukan bahwa di Kabupaten Bulukumba, pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai tergolong kecil, yakni hanya 22,7%. Veni et al. (2020) mengungkapkan bahwa TPP dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja ASN di Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Umbeang et al. (2020) menunjukkan bahwa TPP menyumbang 87,34% pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepulauan Talaud. Mukti et al. (2023) menegaskan bahwa penerapan TPP di Bappelitbangda Kabupaten Pangkep memberikan pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam menciptakan kinerja birokrasi yang optimal, penerapan TPP harus dilengkapi dengan langkah-langkah pendukung seperti pengembangan SDM, penegakan disiplin, dan evaluasi berbasis indikator kinerja. Penilaian kinerja pegawai harus mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan (Rivai, 2010). Rumusan masalah pada artikel ini adalah Bagaimana kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Batam dan seberapa pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Batam. Tujuan Penelitian Menganalisis kinerja

pegawai dan pengaruh Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Batam Hal ini bertujuan untuk memberikan imbalan yang adil sesuai kontribusi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai, serta memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja terbaik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan Di Kantor Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batam, Populasi dalam penelitian ini adalah PNS dan PPPK Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batam berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode survey dan analisis menggunakan software SPSS24. Analisis yang di gunakan adalah regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Validitas

No	Variabel		r-hitung	Sig.	Ket	
1.	Kinerja	Y1	Y1.1	921	0,001	Valid
			Y1.2	921	0,001	Valid
			Y1.3	519	0,001	Valid
			Y1.4	570	0,001	Valid
			Y1.5	539	0,001	Valid
			Y1.6	490	0,001	Valid
			Y1.7	918	0,001	Valid
			Y1.8	921	0,001	Valid
			Y1.9	946	0,001	Valid
			Y1.10	921	0,001	Valid
			Y1.11	898	0,001	Valid
			Y1.12	921	0,001	Valid
			Y1.13	866	0,001	Valid
			Y1.14	868	0,001	Valid
2.	TPP	X1	X1.1	928	0,001	Valid
			X1.2	866	0,001	Valid
			X1.3	866	0,001	Valid
			X1.4	866	0,001	Valid
			X1.5	812	0,001	Valid
			X1.6	812	0,001	Valid
			X1.7	812	0,001	Valid

		X1.8	812	0,001	Valid
		X1.9	812	0,001	Valid

Sumber: peneliti 2024

Untuk variabel TPP (X1), nilai r-hitung tertinggi terdapat pada indikator X1.1, X1.2, X1.3, dan X1.4 dengan r-hitung sebesar 928 dan 866, sedangkan nilai r-hitung terendah terdapat pada indikator Y1.6 dengan r-hitung sebesar 812. Hal ini menunjukkan data tiap variabel valid.

Untuk variabel Kinerja (Y), nilai r-hitung tertinggi terdapat pada indikator Y1.1, Y1.2, Y1.8, dan Y1.12 dengan r-hitung sebesar 921, yang menunjukkan bahwa indikator ini sangat kuat merepresentasikan konstruk Kinerja. Nilai r-hitung terendah terdapat pada indikator Y1.6 dengan r-hitung sebesar 490, yang masih valid namun memiliki hubungan yang lebih lemah dibanding indikator lainnya.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator baik pada variabel TPP (X1) maupun Kinerja (Y1) telah memenuhi syarat validitas dengan r-hitung lebih besar dari r-tabel. Artinya, setiap indikator dapat digunakan untuk merepresentasikan masing-masing konstruk dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
TPP (X1)	0,959	>0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,959	>0,60	Reliabel

Sumber: peneliti 2024

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian, yang diwakili oleh nilai Cronbach's Alpha. Berdasarkan tabel di atas, terdapat dua variabel yang diuji, yaitu Kinerja (X1) dan TPP (Y).

1. TPP (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,959**. Nilai ini jauh melebihi batas minimum syarat reliabilitas (>0,60), sehingga instrumen untuk variabel ini dapat dinyatakan **reliabel**. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen untuk variabel kinerja memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap item yang mengukur aspek kinerja.
2. Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959. Nilai ini juga lebih tinggi dari syarat minimum (>0,60), sehingga instrumen untuk variabel Kinerja juga dinyatakan reliabel. Ini mengindikasikan bahwa item item dalam instrumen untuk variabel Kinerja secara konsisten mampu mengukur aspek yang dimaksud.

Uji Normalitas

**Tabel 2 Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74566623
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,062
	Positive	,055
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Peneliti 2024

Pada tabel yang disajikan, dilakukan uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk unstandardized residual dengan sampel sebanyak 40 data. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi standar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari data penelitian tersebut memenuhi syarat untuk diajukan uji regresi.

Uji Parsial

Tabel 3 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,242	7,527		3.221	,000
	Kinerja	,195	,137	,225	1,742	,000

Sumber: Peneliti 2024

Berdasarkan output SPSS di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y=22,242 (a) + 0,195 (X)$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

- Constant (a) = 22,242 artinya nilai konsisten Variabel kinerja adalah sebesar 22,242
- Koefisien regresi X sebesar 0,195 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai TPP, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,195. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel TPP (x) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinan

Tabel 4 Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,225 ^a	,542	,026	1,313

Sumber: peneliti 2024

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,225, Dari output tersebut diperoleh koefisien determinan (R Square) sebesar 0,542 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (TPP) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Uji Simultan

Tabel 5 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77,424	1	77,424	1,335	,000^b
Residual	2203,951	38	57,999		
Total	2281,375	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), TPP

Sumber: peneliti 2024

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 1,335 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel TPP (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

Pembahasan

Kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Batam dinilai berdasarkan sejumlah indikator yang mencerminkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Berdasarkan hasil uji deskriptif, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap aspek-aspek kinerja yang diukur. Hal ini terlihat dari rata-rata skor (mean) yang

berkisar 3,5%, dengan dominasi kategori Baik (B) dan Sangat Baik (SB) pada sebagian besar indikator. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah Y1.9, Y1.12, dan Y1.13, yang mencerminkan bahwa mayoritas pegawai merasa sudah Sangat Baik dalam waktu datang dan pulang jam kantor, mengikuti apel pagi, dan telah mengikuti acara kantor. Selanjutnya persentase tertinggi dalam kategori sangat baik yaitu Y1.8, Y1.10, dan Y1.11. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah memperhatikan absensi, mengikuti jam kantor, dan bekerja 20 hari dalam satu bulan sudah sangat baik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai rata-rata konsisten pada semua indikator, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai cenderung stabil di seluruh aspek yang diukur.

Salah satu indikator yang memiliki persentase rendah dibandingkan indikator lainnya adalah Y1.14 yang artinya pegawai masih belum merasa sangat baik dalam bekerjasama dengan pegawai lainnya. Sedangkan bekerja Di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan bekerjasama dengan pegawai lain itu merupakan concern utama dalam keberhasilan menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan kinerja Di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Batam sudah sangat baik dan beberapa indikator masuk dalam kategori baik.

Uji regresi menunjukkan TPP memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t -hitung 1,742, Sig. 0,00). Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat secara statistik. Penelitian ini selaras dengan studi sebelumnya, seperti Mukti et al. (2023) yang menemukan TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Umbeang et al. (2020) yang menunjukkan TPP memengaruhi kinerja pegawai hingga 87,34%. Teori motivasi kerja Herzberg mendukung bahwa faktor intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengakuan, lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan faktor ekstrinsik seperti kebijakan administratif (Andjarwati, 2015).

KESIMPULAN

Kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Batam dinilai secara umum positif berdasarkan persepsi responden terhadap berbagai indikator kinerja. Sebagian besar responden memberikan penilaian bahwa mereka sudah sangat baik dalam memenuhi target kerja, melaksanakan tugas secara profesional, dan mencapai hasil sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik, namun perlu adanya dukungan tambahan untuk meningkatkan konsistensi dan kualitas kerja pada beberapa aspek tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Batam. secara deskriptif TPP dipersepsikan secara positif oleh responden, hasil analisis statistik menyatakan bahwa hubungan antara TPP dan kinerja bersifat sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, A. I. S., Madani, M., & ... (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 3(April). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7324> <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/7324/4762>
- Diva, C., Rahayu, R., & Maulia, S. T. (2024). Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan yang Efektif dan Efisien. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 3(6), 58-69.
- Mukti, Akil, N., & Fausiah. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 11-19.
- Naifah, M., Pakihi, M., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. *Journal.Unismuh.Ac.Id*, 3(1), 204-215.
- Sulistyo, A. (2012). Reformasi Sistem Pensiun PNS. Info Kajian LAN.
- Umbeang, F., J. Rorong, A., & Plagiten, N. N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94), 1-14.
- Yusuf, B. (2015). Human Resources Development of Sharia Banking: Phenomenological Approach.