

# **PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO DENGAN PENDEKATAN *STRUCTURAL EQUATION MODELING***

## ***THE INFLUENCE OF ADDITIONAL INCOME ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN SIDOARJO DISTRICT GOVERNMENT WITH STRUCTURAL EQUATION MODELING APPROACH***

**Munari Kustanto<sup>1)\*</sup>, Fitriyatus Sholihah<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup>Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidoarjo

\*[munarikustanto@gmail.com](mailto:munarikustanto@gmail.com)

**Diterima : 8 April 2022 ; Revisi : 4 Juni 2022 ; Diterbitkan : 30 Juni 2022**

### **ABSTRACT**

*The government's performance is largely determined by the performance of its civil servants. The provision of additional income is an effort made by a local government to motivate the performance of civil servants in addition to providing education and training. This study aims to examine the effect of giving TPPD on the performance of civil servants in the Sidoarjo Regency Government. The present research was a survey with a quantitative approach. The population were all PNS receiving TPPD from the Regency Government of Sidoarjo. The samples were selected using probability sampling with a random sampling method. The data analysis method was Structural Equation Model (SEM). The results showed that the provision of TPPD had a positive and significant effect on the performance of civil servants in the Sidoarjo Regency Government. Workload has a negative and significant effect on the performance of civil servants. If the Sidoarjo Regency Government wants the performance of civil servants to be more optimal, then the policy of providing TPPD needs to be maintained.*

**Keyword:** *Civil Servants; performance; SEM; Additional Regional Civil Servant Income.*

### **ABSTRAK**

Kinerja pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja PNS yang dimiliki. Pemberian tambahan penghasilan merupakan upaya lain yang dilakukan pemerintah daerah guna memotivasi kinerja PNS disamping pemberian pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pemberian TPPD terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang mendapatkan TPPD dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *random sampling*. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian TPPD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Apabila Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menginginkan kinerja PNS lebih optimal, maka kebijakan pemberian TPPD perlu dipertahankan.

**Katan Kunci :** kinerja; Pegawai Negeri Sipil; SEM; Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah

## **PENDAHULUAN**

Tulisan ini mendiskusikan upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks dari masyarakat, pemerintah perlu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Salah satu modal terpenting dalam upaya menjawab tantangan tersebut adalah sumber daya manusia atau dikenal dengan PNS. Dalam hal ini PNS tidak hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi sebuah tolak ukur kontribusi PNS dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas kinerja PNS. Untuk meningkatkan kompetensi PNS, Pemerintah tidak hanya memberikan pendidikan dan pelatihan tetapi juga memberikan berbagai stimulus yang salah satunya adalah pemberian tambahan penghasilan atau insentif. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme, kesejahteraan, dan kinerja PNS. Pemberian tambahan penghasilan juga merupakan bentuk penghargaan kepada mereka yang telah memberikan kinerja terbaik. Melalui upaya tersebut, PNS diharapkan dapat mempertahankan kinerjanya, sedangkan PNS yang belum memiliki kinerja baik, akan termotivasi (Darmayanti, 2018).

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sejak tahun 2013 memberikan tambahan penghasilan bagi PNS di lingkungannya. Melalui Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo telah mengambil kebijakan yaitu, memberikan tambahan penghasilan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Tambahan penghasilan di Kabupaten Sidoarjo

dikenal dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah (TPPD).

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo terus melakukan berbagai upaya penyesuaian dan penyempurnaan pemberian TPPD, baik komponen perhitungan maupun besaran yang diberikan melalui Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menjadi dasar regulasi pemberian TPPD. Penyempurnaan terakhir tertuang dalam Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 27 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Perbup Nomor 6 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Kebijakan pemberian TPPD kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan kinerja PNS. Data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa pemberian TPPD mampu meningkatkan disiplin PNS. Temuan ini dibuktikan dengan semakin menurunnya jumlah PNS yang dipotong TPPD-nya karena terlambat masuk kerja (Supriyatno, 2018).

Kinerja PNS tentu tidak hanya diukur melalui aspek kedisiplinan sebagaimana terlihat dalam Laporan Hasil Evaluasi terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang diterbitkan oleh Kementerian PAN-RB. Merujuk kepada hasil evaluasi, nilai SAKIP Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2019 mengalami penurunan dari 80,4 di tahun 2018 menjadi 77,3. Oleh karena itu, nilai SAKIP Kabupaten Sidoarjo berubah dari A ke BB (Nugroho, 2020). Pemberian TPPD terhadap kinerja PNS selanjutnya berdampak terhadap performa organisasi dan perlu dikupas.

Memperhatikan TPPD sebagai sebuah kebijakan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kinerja PNS, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo tentu perlu mengetahui pengaruh pemberian TPPD terhadap kinerja PNS di lingkungannya. Berdasarkan berbagai uraian di atas, penelitian Pengaruh TPPD Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menjadi penting untuk dilaksanakan.

Studi-studi sebelumnya lebih banyak mengupas keterkaitan insentif dengan kinerja pegawai di sektor swasta. Pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Meilawati et al., 2019; Aditya et al., 2021; Afridah et al., 2021; Indriani et al., 2021; Nurhidayat Anisyar et al., 2021). Studi yang dilakukan Marhumi & Nugroho (2018) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu, insentif secara parsial tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, bersama dengan variabel motivasi, insentif secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bersama dengan disiplin kerja, insentif secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Saputri et al., 2021).

Beberapa studi lain mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sektor privat. Setyawan (2018) melaporkan bahwa kinerja karyawan fabrikasi dipengaruhi oleh faktor penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Menurut Naingolan, Maarif dan Sukmawati (2020), gaya kepemimpinan tidak secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Selanjutnya kompetensi berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sistem insentif bagi upaya peningkatan kinerja pegawai juga telah menjadi perhatian lama di negara-negara maju. Studi Tokarski, Smarzewska, & Szepeeluk (2018) di Polandia menemukan bahwa pemberian remunerasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Zihui & Suwandee (2018) menemukan bahwa promosi jabatan di China berkorelasi positif dengan motivasi kerja, prestasi kerja, serta retensi pegawai. Adapun di Korea Selatan, sistem insentif yang diinginkan oleh pegawai tidak hanya berkaitan dengan promosi, tetapi juga berkaitan dengan insentif dalam bentuk jaminan kesehatan, peningkatan kompetensi, hingga lingkungan kerja yang nyaman (Ganbold et al., 2021).

Peran insentif dalam sektor publik juga telah banyak dilakukan. Beberapa studi menemukan hal yang menarik yaitu, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rozi, 2019; Siswoyo et al., 2019; Khumaira, 2020). Studi yang lain menemukan bahwa insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Wewengkang et al., 2021)

Pemberian TPPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang sudah lama dilakukan, hingga saat ini belum pernah dilakukan kajian mengenai pengaruh TPPD terhadap kinerja PNS. Beberapa studi terkait kinerja PNS di Kabupaten Sidoarjo menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mulai dari iklim kerja dan pelatihan (Jannah, 2019), budaya organisasi (Prayogi, 2019), hingga motivasi (Mulasari & Suratman, 2021).

Perbedaan berbagai studi terdahulu mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja menjadikan penelitian ini menarik untuk dilakukan. Manakala berbagai studi sebelumnya menggunakan sampel instansi, maka penelitian ini melihat kinerja PNS di semua instansi yang ada

di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan yang masih ditinggalkan studi-studi sebelumnya.

Dalam Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah (TPPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, disebutkan bahwa TPPD berdasarkan beban kerja dipengaruhi oleh skor kehadiran pegawai dan penilaian kegiatan kedinasan pegawai. Skor kehadiran pegawai ditentukan berdasarkan indikator kehadiran pegawai, yang meliputi: (i) terlambat masuk kerja; (ii) pulang sebelum waktunya; (iii) tidak masuk kerja; dan/atau (iv) meninggalkan pekerjaan dan/atau kantor pada jam kerja. Penilaian kegiatan kedinasan dilakukan secara elektronik melalui e-SKP (elektronik Sistem Kinerja Pegawai), tetapi prestasi kinerja dihitung berdasarkan skor nilai capaian kinerja dalam triwulan berkenaan.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2009) merupakan sebuah kuantitas serta kualitas hasil kerja seorang pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Menurut T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2009), setidaknya terdapat lima aspek/indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang yaitu : (i) *Quality of Work*, hal ini merujuk pada kualitas hasil pekerjaan dalam memberikan kepuasan kepada penggunaannya. Indikator selanjutnya adalah (ii) *Promptness*, merupakan tingkat akselerasi dalam bekerja yang diukur dengan satuan waktu. Indikator ini penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan pelanggan. Kemudian, indikator (iii) *Communication*, yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan pimpinannya; (iv) *Capability*, adalah kecakapan pegawai

dalam menuntaskan berbagai tugas karena sangat mengetahui pekerjaannya; dan (v) *Initiative*, merujuk pada tanggung jawab dan tingkat inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu  $\pm$  2 bulan yaitu, bulan Juni-Juli 2020 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh dari obyek yang diteliti secara langsung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner.

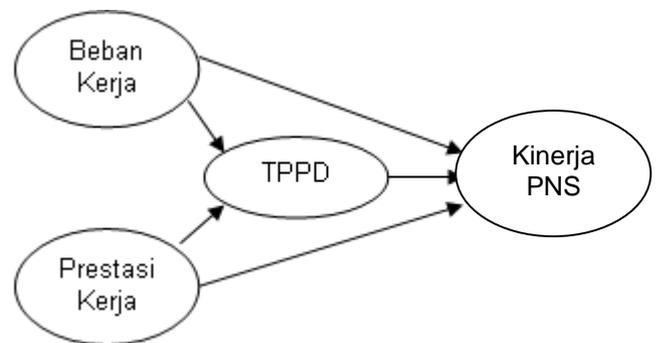
Berdasarkan data yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, per Oktober 2020 jumlah PNS adalah 10.689 orang. Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2018 pada pasal 5 ayat (1) mengatur bahwa beberapa perangkat daerah tidak mendapatkan TPPD yaitu, Dinas Pendidikan (Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, dan Guru); Rumah Sakit Umum Daerah; dan Badan Pelayanan Pajak Daerah. Memperhatikan ketentuan di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang mendapatkan TPPD sebanyak 2.754 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*. Penentuan sampel dilakukan sesuai dengan kelas jabatan PNS. Alokasi sampel dikelompokkan terlebih dahulu menurut jabatan kemudian setiap angkatan dipilih secara acak (*random sampling*).

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yaitu, beban kerja, prestasi kerja, TPPD dan kinerja PNS. Keempat variabel tersebut diukur dengan instrumen pengukur yang berupa pernyataan dari masing-masing indikator untuk tiap-tiap variabel yang diajukan kepada responden melalui kuesioner. Hasil kuesioner dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert.

Variabel penelitian diklasifikasikan kedalam variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah beban kerja ( $\varepsilon_1$ ) dan prestasi kerja ( $\varepsilon_2$ ), sedangkan variabel endogen adalah variabel endogen *intervening*, yaitu TPPD ( $\eta_1$ ) dan variabel endogen tergantung yaitu, kinerja PNS ( $\eta_2$ ). Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah (TPPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menyebutkan bahwa beban kerja ( $\varepsilon_1$ ) merupakan budaya kerja yang diterapkan kepada PNS yang diukur dari skor kehadiran pegawai ( $X_{1.1}$ ) dan penilaian kegiatan kedinasan pegawai ( $X_{1.2}$ ) dengan mempertimbangkan kondisi kerja. Prestasi kerja ( $\varepsilon_2$ ) merupakan penilaian prestasi kerja PNS yang diukur dari nilai capaian kinerja ( $X_{2.1}$ ) dan nilai perilaku kerja ( $X_{2.2}$ ). TPPD ( $\eta_1$ ) merupakan insentif (tunjangan kinerja) sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Perhitungan TPPD ini dilakukan berdasarkan pedoman evaluasi jabatan yang menghasilkan nilai jabatan ( $Y_{1.1}$ ) dan kelas jabatan ( $Y_{1.2}$ ). Kinerja PNS ( $\eta_2$ ) adalah suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab pegawai sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja PNS diukur berdasarkan kualitas pekerjaan ( $Y_{2.1}$ ), ketepatan waktu ( $Y_{2.2}$ ), komunikasi ( $Y_{2.3}$ ), kehandalan ( $Y_{2.4}$ ) dan inisiatif ( $Y_{2.5}$ ).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 26.0 dan SPSS versi 13.0. SEM digunakan untuk menganalisa pengaruh pemberian TPPD terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Menurut Santoso

(2018), SEM merupakan analisis multivariat yang bersifat kompleks. Analisis ini melibatkan sejumlah variabel bebas dan variabel terikat yang saling berhubungan dalam membentuk model. Pada analisis SEM, variabel bebas dan variabel terikat tidak dapat diidentifikasi dengan jelas. Hal ini dikarenakan sebuah variabel bebas pada suatu hubungan, dapat menjadi variabel terikat dalam hubungan yang lain. Dengan demikian, Variabel dalam analisis SEM yang digunakan dalam penelitian ini terbagi kedalam variabel *manifest* dan variabel *latent* dengan menggunakan rumus statistik sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis SEM

Model persamaan regresi :

$$\begin{aligned} \eta_1 &= \beta_1\varepsilon_1 + e_1 \\ \eta_1 &= \beta_2\varepsilon_2 + e_2 \\ \eta_1 &= \beta_1\varepsilon_1 + \beta_2\varepsilon_2 + e_3 \\ \eta_2 &= \beta_3\varepsilon_1 + e_4 \\ \eta_2 &= \beta_4\varepsilon_2 + e_5 \\ \eta_2 &= \beta_5\varepsilon_1 + \beta_6\varepsilon_2 + \beta_7\eta_1 + e_6 \end{aligned}$$

Keterangan :

- $\eta_1$  = TPPD
- $\eta_2$  = Kinerja PNS
- $\varepsilon_1$  = Beban Kerja
- $\varepsilon_2$  = Prestasi Kerja
- $\beta_{1,2,\dots}$  = Koefisien regresi
- $e_{1,2,\dots}$  = error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penyusunan model konseptual berdasarkan literatur ikhtisar penelitian terdahulu. Gambar 1 merupakan model konseptual penelitian

ini, adapun pengujian hipotesis yang terbentuk adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : beban kerja berpengaruh pemberian TPPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo
- H<sub>2</sub> : prestasi kerja berpengaruh terhadap pemberian TPPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo
- H<sub>3</sub> : beban kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pemberian TPPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo
- H<sub>4</sub> : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo
- H<sub>5</sub> : prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo
- H<sub>6</sub> : Pemberian TPPD berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Untuk mengetahui kelayakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner cukup representatif. Kuesioner yang digunakan juga dilakukan pengujian

reliabilitas guna menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Reliabilitas merujuk kepada ukuran konsistensi internal dari beberapa indikator sebuah variabel bentukan. Ukuran ini akan menunjukkan kemampuan masing-masing indikator untuk mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum.

Dengan menggunakan *software* SPSS, hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa validitas dan reliabilitas semua atribut pada kuesioner terpenuhi. Hasil pengolahan data memperoleh *p value* > 0,05 yang berarti valid serta *Cronbach's Alpha* > 0,6 yang berarti reliabel. Dengan demikian, konsistensi indikator pengukuran untuk semua variabel telah dipenuhi. Jawaban masing-masing responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konstan dari waktu ke waktu. Memperhatikan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*.

**Pengujian Model Struktural**

Hasil pengujian pengaruh beban kerja, prestasi kerja dan pemberian TPPD terhadap kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dapat dilihat pada Gambar 2.

Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh TPPD Terhadap Kinerja PNS

Variabel	Koef. Jalur	CR	Prob (p)	Keterangan
TPPD → Kinerja PNS	0,654	8,603	0,000	Signifikan
Beban Kerja → TPPD	0,732	7,131	0,000	Signifikan
Prestasi Kerja → TPPD	0,737	9,139	0,000	Signifikan
Beban Kerja → Kinerja PNS	-0,817	11,342	0,002	Signifikan
Prestasi Kerja → Kinerja PNS	-0,258	-0,294	0,8308	Tidak Signifikan

Sumber : diolah dari AMOS 26.0, tahun 2020

Pengujian hipotesis dilakukan dengan jalan membandingkan nilai probabilitas (p) dengan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0,05. Apabila nilai probabilitas (p) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis tersebut dapat diterima. Begitu pula sebaliknya, jika nilai probabilitas (p) lebih besar dari nilai  $\alpha$

(0,05), maka hipotesis tersebut ditolak. Koefisien jalur hubungan beban kerja, prestasi kerja, TPPD dan kinerja PNS dapat dituliskan persamaan strukturalnya sebagai berikut :

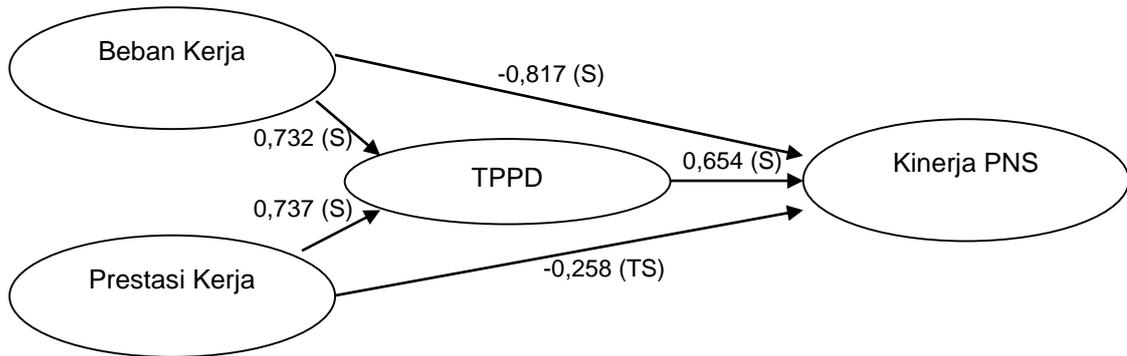
$$\eta_1 = 0,732\varepsilon_1 + e_1$$

$$\eta_1 = 0,737\varepsilon_2 + e_2$$

$$\eta_1 = 0,732\varepsilon_1 + 0,737\varepsilon_2 + e_3$$

$$\eta_2 = -0,817\varepsilon_1 + e_4$$

$$\eta_2 = 0,732\varepsilon_1 + 0,737 + 0,654\eta_1 + e_6$$



Gambar 2. Analisis SEM Tahap Akhir

Hooper, Coughlan and Mullen (2008) mengatakan bahwa—nilai *chi-square*, RMSEA, CFI dan RMSR dapat digunakan untuk menilai ukuran kecocokan sebuah model. Karena model yang telah diuji di atas menunjukkan model fit, maka model tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis terhadap permasalahan penelitian ini.

Setelah diketahui bahwa kecocokan model serta data keseluruhan adalah baik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kecocokan terhadap model pengukuran yang digunakan. Langkah ini dilakukan dengan mengevaluasi setiap variabel laten dengan beberapa indikatornya.

Validitas sebuah variabel dapat dikatakan baik terhadap variabel *latennya* ketika nilai *t* muatan faktornya (*loading factor*) lebih besar dari nilai kritisnya (atau  $\geq 1,96$  untuk taraf nyata 5%), dimana muatan faktor standarnya (*standardized loading factors*) adalah  $\geq 0,05$ . Selanjutnya sebuah variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai CR (*construct reliability*)  $\geq 0,70$  serta memiliki nilai VE (*variance extracted*)  $\geq 0,05$ . Berdasarkan

analisa, didapatkan sepuluh indikator dengan tiga variabel laten, dimana masing-masing indikator telah dinyatakan lolos uji validitas. Ini dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*  $\geq 0,50$  dan nilai *t-value*  $\geq 1,96$ . Hasil uji kecocokan juga menunjukkan bahwa semua variabel laten CR  $\geq 0,70$  dan VE  $\geq 0,50$ . Memperhatikan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa jawaban-jawaban responden terhadap beberapa pertanyaan yang diberikan untuk mengukur masing-masing indikator adalah konsisten. Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil pengujian SEM dengan program AMOS 6.0 pada tahap akhir memberikan hasil seperti yang disajikan pada Tabel 2. dimana terlihat bahwa 7 kriteria yang digunakan untuk menilai layak tidaknya suatu model telah dipenuhi. Oleh karena itu, model dapat diterima karena adanya kesesuaian antara model dengan data.

Tabel 2. Indeks Kesesuaian SEM Tahap Akhir

GOF	Tingkat Kecocokan Yang Dapat Diterima	Indeks Model	Keterangan
Chi-Square	Semakin kecil semakin baik ( $p\text{-value} \geq 0,05$ )	51,267	Baik
Probability	Semakin kecil semakin baik	0,000	Baik
GFI	GFI $\geq 0,90$ <i>good fit</i> $0,80 \leq \text{GFI} \leq 0,90$ <i>marginal fit</i>	0,959	<i>good fit</i>
AGFI	AGFI $\geq 0,90$ <i>good fit</i>	0,912	<i>good fit</i>

	$0,80 \leq AGFI \leq 0,90$ <i>marginal fit</i>		
TLI	$TLI \geq 0,90$ <i>good fit</i>	0,960	<i>good fit</i>
CFI	$CFI \geq 0,90$ <i>good fit</i>	0,975	<i>good fit</i>
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$ <i>good fit</i>	0,090	Baik
	Nilai yang kecil dan dekat		

Sumber: analisis AMOS 26.0, tahun 2020

### Hubungan Beban Kerja, Prestasi Kerja dan Pemberian TPPD

Hubungan antara beban kerja dengan pemberian TPPD, dan prestasi kerja dengan pemberian TPPD mendapat dukungan yang cukup kuat dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan kesesuaian arah hubungan dengan arah hubungan yang dihipotesiskan dan pengaruhnya signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja dan prestasi kerja yang dicapai PNS, maka semakin tinggi pula TPPD yang diterima PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Apabila diteliti lebih lanjut, pengaruh pemberian prestasi kerja terhadap pemberian TPPD menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki signifikansi lebih tinggi (*Critical Ratio* = 9,139) terhadap pemberian TPPD, daripada pengaruh beban kerja terhadap pemberian TPPD (*Critical Ratio* = 7,131). Temuan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih signifikan terhadap pemberian TPPD apabila dibandingkan dengan beban kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa prestasi kinerja seorang PNS lebih merefleksikan dampak besarnya TPPD yang diterima bila dibandingkan dengan beban kerja yang harus dicapai.

### Hubungan Beban Kerja, Prestasi Kerja, Pemberian TPPD dengan Kinerja PNS

Seperti terlihat pada Tabel 1, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja PNS (*critical ratio* = 11,342), sedangkan prestasi PNS tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini berarti bahwa beban kerja merupakan anteseden loyalitas yang lebih tidak

rentan terhadap kinerja PNS. Hasil analisis statistik memperlihatkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja PNS. Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asriani et al. (2018) dan Rolos et al. (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Pengaruh ini memiliki arti bahwa semakin rendah beban kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja PNS. Adapun persamaan struktural dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja PNS adalah sebagai berikut :

$$Kinerja\ PNS = -0,817Beban\ Kerja + e_4$$

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 2 di atas, terlihat bahwa nilai probabilitas (p) untuk hubungan antara TPPD dengan kinerja PNS menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$ . Nilai tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian TPPD dengan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian TPPD yang diterima PNS, maka semakin tinggi pula kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Adapun persamaan struktural dari pengaruh pemberian TPPD terhadap kinerja PNS adalah:

$$Kinerja\ PNS = 0,732Beban\ Kerja + 0,737Prestasi\ Kerja + 0,654Pemberian\ TPPD + e_6$$

Persamaan tersebut membuktikan bahwa pemberian TPPD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo pada selang kepercayaan sebesar 95% maupun secara t-statistik. Besar estimasi koefisien jalur untuk relasi tersebut sebesar 0,654 dengan nilai R-Square ( $R^2$ ) untuk kinerja PNS sebesar 0,959, yang artinya model mampu menjelaskan pengaruh pemberian TPPD terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sebesar 95,9%.

## SIMPULAN

Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa pemberian TPPD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Prestasi kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap pemberian TPPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Adapun beban kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Ini berarti bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, dan sebaliknya jika semakin rendah beban kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.

## REKOMENDASI

Dalam rangka mengoptimalkan kinerja PNS, maka Pemerintah Kabupaten Sidoarjo perlu mempertahankan kebijakan pemberian TPPD serta mempertimbangkan penambahan nominal TPPD dengan memperhatikan kapasitas fiskal daerah. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo juga perlu menyempurnakan penilaian kinerja PNS yang masih berorientasi pada *output* menjadi penilaian yang berorientasi pada *outcome*. Selanjutnya Pemerintah Kabupaten Sidoarjo perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian kinerja PNS.

Harapannya pemberian TPPD secara nyata mengoptimalkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, K. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Insentif Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(2), 159–169. Retrieved from <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1737>
- Afridah, N., Wibowo, W., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Implikasi Pemberian Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Brebes. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 620–628.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Darmayanti. (2018). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan (Skripsi). Universitas Sumatera Utara.
- Ganbold, G., Chen, C. S., Ayaz, M., & Jang, H. Y. (2021). The Impact of Incentive System on Employees' Entrepreneurship and Innovation Performance: Moderating Effect of Locus of Control. *Journal of System and Management Sciences*, 11(3), 41–57. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2021.0303>

- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. <https://doi.org/10.21427/D79B73>
- Indriani, D., Wahono, B., & Primanto, A. B. (2021). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(03), 135–145.
- Jannah, M. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 60–72.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2), 34–45. Retrieved from <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2784>
- Marhumi, S., & Nugroho, H. setyo. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6, 1–11.
- Meilawati, D., Dera Pua Rawi, R., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128–137. <https://doi.org/10.26460/md.v3i1.4284>
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(1), 198–210.
- Naingolan, N., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi Kasus Bank XYZ. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(2), 109–124. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i2.2045>
- Nugroho, A. (2020, January 30). SAKIP Menurun, OPD Sidoarjo Diminta Perbaiki Kinerja. *Radarsurabaya.Id*. Retrieved from <https://radarsurabaya.jawapos.com/read/2020/01/30/177151/sakip-menurun-opd-sidoarjo-diminta-perbaiki-kinerja>
- Nurhidayat Anisyar, A., Sjahruddin, H., Rusni, R., & Pascawati, P. N. S. (2021). JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 73–85. Retrieved from <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/>
- Prayogi, I. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo* (Skripsi). Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229.

- <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 69–89.
- Sidoarjo, Pemerintah Kabupaten. *Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo*. , Pub. L. No. 5 (2013).
- Sidoarjo, Pemerintah Kabupaten. *Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo*. , Pub. L. No. 6 (2018).
- Sidoarjo, Pemerintah Kabupaten. *Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 27 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo*. , Pub. L. No. 27 (2019).
- Siswoyo, M., Permana, I., & Jafar, L. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. In D. Wijayanti, A. Sugiono, D. Kurniadi, & C. Anwar (Eds.), *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humaniora* (pp. 31–42). Retrieved from <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/download/7939/3600>
- Supriyatno, H. (2018, July 10). ASN Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Semakin Disiplin. *Bhirawa Online*. Retrieved from <https://www.harianbhirawa.co.id/asn-pemerintah-kabupaten-sidoarjo-semakin-disiplin/>
- Tokarski, D., Smarzewska, A., & Szepeluk, A. (2018). Analysis of the Incentive Scheme for the Administration Staff of Public Sector Units. *Rozprawy Społeczne*, 12(2), 65–72.
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.
- Zihui, W., & Suwantee, S. (2018). Employee Promotion-Based Incentive Scheme on Telecommunication Industry Case Study of Chinese Telecommunication Companies. *Journal of Thai Interdisciplinary Research*, 13(4), 35–40. <https://doi.org/10.14456/jtir.2018.38>