

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) BERBASIS KINERJA
TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI TARGET
KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN KERINCI**

ULPA RAHMA PEBRIYANA, MHD. IKHSAN, BADRIZAL

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

ulparahma@gmail.com

mhd.ikhsan@gmail.com

badrizal@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to conduct a study on the Effect of Performance-Based Employee Income Supplemental System (TPP) on Service Quality Through Work Targets at the Population and Civil Registration Office of Kerinci Regency. The research method used is descriptive quantitative method. The sample in this study came from the community who received services at the Kerinci Regency Population and Civil Registration Service as many 30 people. The research instrument was the reseaecher himself and collected data through questionnaires and field observations and conducted validity tests, reliability tests, normality tests, linearity test and t tests, f tests and intervening significance test. The result of this study are that there is a direct effect for each variable for the Performance-Based TPP system variable (X) on the service quality variable (Y). The performance- Based TPP system variable (X) against the work target variable (Z). The Work Target variable (Z) on the Service Quality variable (Y) is evidenced by the tcount value. That the work target cannot be a mediator in the effect of Performance-Based Additional Employee Income (TPP) on service quality at the population and civil registration office of kerinci regency.

Keywords: *Performance-Based TPP, Service Quality, Target*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Target Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berasal dari pegawai negeri sipil pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kerinci adalah sebanyak 30 orang. Instrument penelitian adalah peneliti sendiri dan pengumpulan data melalui kuisisioner dan observasi lapangan dan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji t, uji f dan uji signifikansi intervening. Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh langsung untuk masing-masing variable untuk variable system TPP berbasis kinerja (X) terhadap variable kualitas pelayanan (Y). variable system TPP berbasis kinerja (X) terhadap variable target kerja (Z). variable target kerja (Z) terhadap variable kualitas pelayanan (Y). target kerja tidak dapat menjadi mediator dalam Pengaruh

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Kata Kunci: TPP Berbasis Kinerja, Kualitas Pelayanan, Target kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusianya, tak bisa dipungkiri bahwa Birokrasi pemerintah yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil tidak bisa tinggal diam, mereka harus bangkit, mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya untuk merespons tuntutan kemajuan jaman secara cepat, sehingga mengarah pada terciptanya sosok aparatur pemerintah yang profesional, beretika, berwibawa serta efektif dan produktif dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin berkualitas.

Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kerinci Nomor 7 Tahun 2021 tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci, pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci dapat diberikan TPP berbasis kinerja berdasarkan tingkat kehadiran, nilai aktivitas harian dan capaian realisasi keuangan. Selain itu jumlah TPP berbasis kinerja yang diterima saat ini disesuaikan dengan kelas jabatan masing-masing pegawai baik itu ditingkat jabatan struktural, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Dengan diberlakukannya sistem pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kabupaten Kerinci diharapkan dapat teroptimalnya dan memuaskan pelayanan untuk masyarakat, Salah satu tindakan untuk memuaskan masyarakat adalah dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dengan adanya tunjangan penghasilan pegawai yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Kerinci Kepada para ASN tidak berpengaruh terhadap kinerjanya hal ini bisa terlihat dari :

1. Kurangnya tenaga administrasi/petugas pelayanan di Seksi Pelayanan dan ketidak sesuaian dengan budaya pelayanan dalam memberikan pelayanan. Terlihat hanya ada tiga orang itupun tenaga honorer pada sudah jelas bahwa pegawai telah diberikan TPP namun kenyataannya masih memanfaatkan tenaga honorer yang melayani masyarakat secara langsung sehingga masyarakat harus antri dan menunggu agar dapat dilayani.

2. Kurangnya petugas pelayanan di Seksi pelayanan ini mengakibatkan proses pelayanan menjadi terhambat. Selain itu, terbatasnya petugas di Seksi Pelayanan menjadikan dua orang yang bertugas melayani masyarakat merangkap pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Target Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci”***

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh langsung Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci
2. Untuk mengetahui Pengaruh langsung Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Target Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci
3. Untuk mengetahui Pengaruh langsung Target Kerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci
4. Untuk mengetahui Pengaruh tidak langsung Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Target Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci

1.3 Sistem Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011, 239). Adapun menurut Peraturan Bupati Kerinci No. 7 tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pasal 3 ayat (1) bahwa basic TPP diperoleh dengan rumus “Indeks Harga Nilai Jabatan (IHNJ) X Nilai Jabatan (Job Value)” dengan Keterangan sebagai berikut :

- a. perhitungan indeks harga nilai jabatan adalah besaran upah minimum regional Kabupaten Kerinci tahun berkenaan dibagi nilai jabatan terendah di Kabupaten Kerinci; dan
- b. perhitungan atas nilai jabatan berdasarkan evaluasi jabatan yang di tetapkan oleh pihak berwenang.

Menurut Peraturan Bupati Kerinci Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci, Pasal 3 ayat (2) sebagai berikut :

- a. kriteria TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif di berikan kepada pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan;
- b. alokasi TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif sesuai kemampuan keuangan daerah dan karakteristik daerah;
- c. ASN tidak dapat menerima lebih dari 1 (satu) TPP berdasarkan pertimbangan objektif; dan

- d. ketentuan penerima dan besaran TPP ASN berdasarkan pertimbangan objektif ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

1.4 Klasifikasi Tambahan penghasilan pegawai (TPP)

Menurut Peraturan Bupati Kerinci Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci, pasal 5, pasal 6, dan pasal 7 tentang klasifikasi TPP diberikan berdasarkan atas klasifikasi jabatan, dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. jabatan pimpinan tinggi;
- b. jabatan administrasi terdiri dari administrator dan pengawas.
- c. jabatan pelaksana; dan
- d. jabatan fungsional tertentu.

Adapun klasifikasi jabatan menurut Pasal 6 adalah aktivitas dan perilaku dan prestasi kerja. Sedangkan klasifikasi jabatan menurut Pasal 7 sebagai berikut :

- (1) Tingkatan klasifikasi jabatan bagi CASN ditetapkan setara dengan grade 5. dengan besaran 80% (delapan puluh per seratus) dari nilai TPP kelas jabatannya.
- (2) CASN diberikan Grade sesuai dengan formasi jabatan setelah dilantik dalam Jabatan Fungsional Tertentu.

1.5 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh ASN dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di nerikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2006:256) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

1. Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.
2. Kemampuan untuk Bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.
3. Dukungan Operasional, dalam mencapai kinerja ASN yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari ASN maupun organisasi. Misalkan kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai ASN dipengaruhi tiga hal, dukungan serta kesempatan yang diberikan organisasi adalah hak yang mutlak sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada didalam diri ASN sendiri yang dapat dikembangkan.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja ASN. Menurut Peraturan Bupati Kerinci No. 7 tahun 2021 tentang penilaian kerja ASN di antaranya :

1. Kualitas Kerja.
Adalah ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas Kerja.
Meliputi output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.
3. Keandalan
Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan ASN dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.
4. Sikap
Merupakan sikap ASN terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan ASN lain.
5. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

II. METODE PENELITIAN

2.1 pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Selanjutnya guna memperkuat adanya suatu korelasi variable itu, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan terhadap jawaban hasil angket yang disebar kepada responden.

2.2 lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

2.3 variabel dan definisi operasional

1. Sistem Pemberian TPP Berbasis Kinerja (X)
2. Kualitas Pelayanan (Y)
3. Target Kerja (Z)

2.4 Populasi dan Sampel

2.4.1 Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang berkaitan langsung dalam menyelenggarakan pelayanan publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci

2.4.2 Sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1
Sampel Penelitian

NO	JABATAN	JUMLAH
1	SEKRETARIS	1 Orang
2	KASUBBAG	2 Orang
3	KABID	2 Orang
4	KASI	7 Orang
5	Staf Pelaksana	18 Orang
	Total	30 Orang

2.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabannya tidak langsung diperoleh

2. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literature yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

2.6 Teknik Analisis Data

1. Program aplikasi SPSS 16

2. Uji validitas

3. Uji reliabilitas

4. Skala likert

5. Uji prasyarat

6. Uji normalitas

7. Uji linearitas

8. Uji hipotesis

9. Uji signifikansi pengaruh tidak langsung atau intervening (perantara)

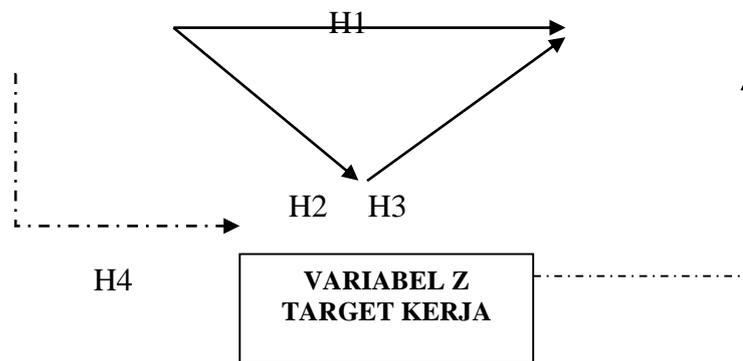
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 3.1.

Path Analisis Variabel Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja dan Kualitas Pelayanan dimediasi Target Kerja

VARIABEL X
TPP berbasis Kinerja

VARIABEL Y
KUALITAS PELAYANAN



Kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan melalui target kerja. Dalam regresi linear berganda terdapat 3 variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (X) yaitu TPP berbasis Kinerja
2. Variabel Intervening (Z) yaitu Target Kerja
3. Variabel terikat yaitu (Y) yaitu Kualitas Pelayanan

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_1 + b_2 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Dimana :

- Y : Kualitas Pelayanan
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien garis Regresi
- X : TPP berbasis Kinerja
- Y : Target Kerja
- e : *residual* atau *prodection error*

3.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Dengan adanya otonomi daerah yang dapat diartikan sebagai kewajiban yang diberikan kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut aspirasi masyarakat untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara otomatis akan terbentuk organisasi perangkat daerah untuk mengurus urusan rumah tangga sendiri. Salah organisasi perangkat daerah yang terbentuk adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci dengan mendasar pada Peraturan Pemerintah no 41 Tahun 2010 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja dinas daerah kabupaten Kerinci.

3.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kerinci.

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana tugas Bupati, mempunyai tugas Pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.
2. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada nomor 1 diatas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
 - b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
 - c. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
 - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
 - e. pelayanan administratif.

3.3 Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Sub Bagian Keuangan.
4. Bidang Kependudukan membawahi :
 - a. Seksi Pendaftaran
 - b. Seksi Mutasi Data dan Pelaporan
 - c. Seksi Proyeksi dan Perkembangan Penduduk.
5. Bidang Administrasi Kependudukan membawahi :
 - a. Seksi Pengolahan Data dan Informasi
 - b. Seksi Penyuluhan Kependudukan
 - c. Seksi Dokumentasi dan Evaluasi
6. Bidang Pencatatan Sipil membawahi :
 - a. Seksi Kelahiran dan Kematian
 - b. Seksi Pengakuan, Pengesahan dan Pengangkatan Anak
 - c. Seksi Perkawinan dan Perceraian.
7. Unit Pelaksana Teknis
8. Kelompok jabatan fungsional

3.4 Visi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci.

“Terwujudnya Pusat Database Kependudukan yang Akurat dan Actual Berbasis Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK)”

Prinsip-prinsip dari visi tersebut adalah :

1. Pusat database kependudukan Guna menghindari kerancuan sumber data kependudukan, fungsi sebagai pusat database mutlak menjadi prinsip utama.

Semua data dan informasi yang berkaitan dengan kependudukan dihimpun, dikelola dan dimanfaatkan untuk kepentingan pembangunan.

2. Database yang akurat dan actual Sebagai pusat database kependudukan, prasyarat utama yang harus dipenuhi adalah akurasi dan aktualitas database. Untuk mencapai level akurasi dan aktualitas data yang tinggi, dilakukan dengan pemutakhiran berkelanjutan melalui pelayanan pendaftaran dan pencatatan yang terintegrasi.
3. System Informasi Administrasi Kependudukan Integrasi pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil harus diakomodasi dalam satu system informasi berbasis teknologi terkini yang handal, mempunyai tingkat keamanan yang tinggi, mempermudah dan mempercepat proses pelayanan serta menyajikan hasil layanan.

3.5 Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci.

1. Meningkatkan profesionalisme, efisiensi dan efektifitas organisasi.
2. Mengoptimalkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kependudukan
3. Meningkatkan kualitas kinerja pelayanan administrasi kependudukan secara prima.

3.6. Moto Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci.

“Bersama Anda Layanan Kami Prima”

Makna motto Pelayanan kependudukan dan catatan sipil menganut system stelsel pasif, dalam artian bahwa pelayanan yang diberikan berdasarkan pelaporan yang dilakukan oleh masyarakat sehingga untuk mencapai pelayanan prima harus didukung oleh partisipasi aktif dari seluruh komponen masyarakat.

3.7. Kepegawaian

Keadaan Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci Penuh dengan berbagai latar belakang sebagai berikut :

Tabel 3.1

Daftar Nama Urut berdasarkan Pendidikan dan Jabatan Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci

NO	NAMA	PENDIDIKAN	JABATAN
-----------	-------------	-------------------	----------------

1	Nafritman, S.E., M. Si	S2	Kepala Dinas
2	Emidarti, S.E	S1	Sekretaris
3	Isranida	SLTA	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
4	Milisar, S.Sos	S1	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
5	Zulkismi, S.E	S1	Kabid Pendaftaran Penduduk
6	Emidarti, S.E	S1	Kabid Pel Pencatatan Sipil
7	Azhar, A.Md	D3	Kasi pendataan Penduduk
8	Lenni Admizar, S.E	S1	Kasi Identitas Penduduk
9	Erlinda, S.E	S1	Kasi Kelahiran
10	Sepriyono, SE., M.M	S2	Kasi Perubahan Status Anak
11	Hj. Ely Sulastri, S.E	S1	Kasi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan
12	Desmawati, S.E	S1	Kasi Pengolahan dan Penyajian Data
13	Pendri Haryadi, S. Sos, M.H	S2	Kasi Sistem Info ADM DUK
14	Lenny Nopita, S.E	S1	Staf Pelaksana
15	Edi suryadi, S.Sy	S1	Staf Pelaksana
16	Yendiarman, S.Pdi	S1	Staf Pelaksana
17	Papang gunawan, S.Kom., M.H	S2	Staf Pelaksana
18	Ani Marlina, S.E	S1	Staf Pelaksana
19	Armadi, S.E	S1	Staf Pelaksana
20	Zolhadi , S. Sos	S1	Staf Pelaksana
21	Azhari, BAC, S.Pd	S2	Staf Pelaksana
22	Yulhaidir	SLTA	Staf Pelaksana
23	Nelpita, S. Sos	S1	Staf Pelaksana
24	Beny Aswan, S.H	S1	Staf Pelaksana
25	Haidar Helpita, S.Sos	S1	Staf Pelaksana
26	Yonet Efendi, S.Sos	S1	Staf Pelaksana
27	Ayu esteka sari, S.E., M.M	S2	Staf Pelaksana
28	Puspa riza, S.Kom	S1	Staf Pelaksana
29	Donal candra, S.Sos	S1	Staf Pelaksana
30	Elvira yuliasuti, A.Md	D3	Staf Pelaksana
31	Nasmayanti, S.E	S1	Staf Pelaksana

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kerinci 2021

3.8 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 16.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 30 orang sampel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-2, = 30-2=28 maka rtabel = 0,374

Hasil pengujian validitas data dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil pengujian Validitas variabel Sistem TPP(X)

NO	Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Kesimpulan
1	S1	0.760	0.374	Valid
2	S2	0.800	0.374	Valid
3	S3	0.861	0.374	Valid
4	S4	0.712	0.374	Valid
5	S5	0.847	0.374	Valid
6	S6	0.889	0.374	Valid
7	S7	0.684	0.374	Valid
8	S8	0.413	0.374	Valid
9	S9	0.838	0.374	Valid
10	S10	0.574	0.374	Valid
11	S11	0.574	0.374	Valid
12	S12	0.784	0.374	Valid

Sumber : olahan Data SPSS Versi 16 tahun 2021

Berdasarkan tabel 3.2 diatas maka dapat dikatakan bahwa semua item dinyatakan valid atau handal. Sedangkan untuk melihat hasil pengujian validasi untuk variabel Kualitas Pelayanan, bisa dilihat pada tabel 3.3. di bawah ini :

Tabel 3.3.

Hasil pengujian Validitas variabel Kualitas Pelayanan (Y)

NO	Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Kesimpulan
1	K1	0.760	0.374	Valid
2	K2	0.800	0.374	Valid
3	K3	0.861	0.374	Valid
4	K4	0.712	0.374	Valid
5	K5	0.847	0.374	Valid
6	K6	0.889	0.374	Valid
7	K7	0.864	0.374	Valid
8	K8	0.413	0.374	Valid
9	K9	0.838	0.374	Valid
10	K10	0.574	0.374	Valid
11	K11	0.574	0.374	Valid
12	K12	0.784	0.374	Valid

Sumber : olahan Data SPSS Versi 16 tahun 2021

Berdasarkan tabel 3.3. diatas maka dapat dikatakan bahwa semua item dinyatakan valid atau handal. Sedangkan untuk melihat hasil pengujian validasi untuk variabel Target Kerja, bisa dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini :

Tabel 3.4

Hasil pengujian Validitas variabel Target Kerja (Z)

NO	Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Kesimpulan
1	T1	0.704	0.374	Valid
2	T2	0.673	0.374	Valid
3	T3	0.717	0.374	Valid
4	T4	0.487	0.374	Valid

5	T5	0.713	0.374	Valid
6	T6	0.424	0.374	Valid
7	T7	0.629	0.374	Valid
8	T8	0.625	0.374	Valid
9	T9	0.783	0.374	Valid
10	T10	0.645	0.374	Valid
11	T11	0.682	0.374	Valid
12	T12	0.696	0.374	Valid

Sumber : olahan Data SPSS Versi 16 tahun 2021

Berdasarkan tabel 3.4. diatas maka dapat dikatakan bahwa semua item dinyatakan valid atau handal.

3.9 Uji Reabilitas

Pada penelitian ini, uji reabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan menggunakan *cronbach alpha*. Menurut Ghazali (2007:64) suatu konstruk atau variabel dilakukan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,600$. Hasil pengujian reabilitas data dapat ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5.
Hasil Uji reabilitas

NO	Variabel	Item	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1	Sistim TPP	12	.771	Realibel
2	Kualitas Pelayanan	12	.762	Realibel
3	Target Kerja	12	.758	Realibel

Sumber : olahan Data SPSS Versi 16 tahun 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3.10 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari Gambar 3.6

Tabel 3.6.
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
S_TPP	.131	30	.200 [*]	.951	30	.175
KUALITAS_P	.131	30	.198	.919	30	.025
TARGET_KERJA	.177	30	.017	.939	30	.087

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
S_TPP	.131	30	.200 [*]	.951	30	.175
KUALITAS_P	.131	30	.198	.919	30	.025
TARGET_KERJA	.177	30	.017	.939	30	.087

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : olahan Data SPSS Versi 16 tahun 2021

Berdasarkan tabel 3.6 di atas pada kolom *kolmogrov-smirnov* didapat dari Sistem TPP sebesar 0,131 dan signifikan pada 0,200, untuk Kualitas Pelayanan sebesar 0,131 dan signifikan pada 0,198 sedangkan untuk Target Kerja sebesar 0,177 dan signifikan pada 0,017. metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Kemudian dilihat dari hasil yang diperoleh dalam kolom *kolmogrov-smirnov* dapat diketahui bahwa hasil tes Sistem TPP, Kualitas Pelayanan dan Target Kerjanya melebihi nilai signifikansi (0,131 > 0,05), (0,131 > 0,05) dan (0,117 > 0,05). Karena nilai signifikansi yang didapat dalam kolom *kolmogrov-smirnov* baik nilai Sistem TPP, Kualitas Pelayanan dan Target Kerja melebihi taraf signifikansi yaitu 0,05, maka dapat diasumsikan bahwa data hasil tes bahwa Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci berdistribusi normal.

3.11 Uji Linearitas

Tabel 3.7.
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KUALITAS_P * S_TPP	Between Groups	(Combined)	2696.467	18	149.804	15.497	.000
		Linearity	2558.843	1	2558.843	264.708	.000
		Deviation from Linearity	137.624	17	8.096	.837	.640
	Within Groups		106.333	11	9.667		
Total			2802.800	29			
TARGET_KERJA * S_TPP	Between Groups	(Combined)	955.367	18	53.076	3.684	.016
		Linearity	803.648	1	803.648	55.774	.000
		Deviation from Linearity	151.719	17	8.925	.619	.819
	Within Groups		158.500	11	14.409		
Total			1113.867	29			

Sumber : olahan Data SPSS Versi 16 tahun 2021

Berdasarkan tabel 3.7 di atas dalam hasil SPSS pada kolom Linearity merupakan uji statistik untuk menunjukkan hubungan yang linear. Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu dengan signifikansi < 0,05, maka

hubungan antara dua variabel linier dan sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$, maka pengaruh antara variabel tidak linier Priyatno (2010, : 46).

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji linearitas pada tabel 3.7 dapat diketahui bahwa Kualitas Pelayanan terhadap Sistem TPP mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Dilihat dari nilai signifikan di atas data Kualitas Pelayanan terhadap Sistem TPP sebesar $(0,000 < 0,05)$ dan Target Kerja terhadap Sistem TPP sebesar $(0,000 < 0,05)$, maka dapat di asumsikan bahwa Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci mempunyai pengaruh yang linier.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis pada uraian bab-bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung untuk variabel sistem TPP berbasis kinerja (X) terhadap variabel kualitas pelayanan (Y) dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.137 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db $= n-2 = 30 - 2 = 28$ adalah 2.048 sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $7.137 \geq 2.048$ dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas Pelayanan. variabel Sistem TPP Berbasis Kinerja (X) terhadap variabel Target Kerja (Z) dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 8.517 sedangkan t_{tabel} , dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db $= n-2 = 30 - 2 = 28$ adalah 2.048 sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $8.517 \geq 2.048$ dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Target Kerja. variabel Target Kerja (Z) terhadap variabel Kualitas Pelayanan (Y) dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.562 sedangkan t_{tabel} , dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db $= n-2 = 30 - 2 = 28$ adalah 2.048 sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $6.562 \geq 2.048$ dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa Target kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas pelayanan
2. Untuk Pengaruh tidak langsung nilai Fhitung adalah sebesar 16.387 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db regresi = $n-k-1 = 30-2-1=27$) adalah sebesar 3.35. Jadi $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($16.387 \geq 3.35$) Artinya bahwa secara tidak langsung Kualitas Pelayanan Melalui Target Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci atau dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak

3. pengaruh variabel intervening thitung sebesar 0.196 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. untuk ttabel pada tingkat signifikansi 0.05 dan t_{tabel} , dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ $df = n-2 = 30 - 2 = 28$ adalah 1.703 sehingga $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ yaitu $0.196 \leq 1.703$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.400282 signifikan. yang berarti bahwa Target kerja tidak dapat menjadi mediator dalam Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci
4. Dalam Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai menurut Peraturan Bupati Kerinci no 7 tahun 2021 pasal 5, pasal 6, dan pasal 7 bahwa klasifikasi TPP diberikan berdasarkan klasifikasi jabatan yang dilihat dari aktivitas, perilaku, dan perstasi kerja. Oleh karena itu, maka target kerja tidak dapat menjadi mediator dalam Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci karena definisi target kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang didasari pada premis bahwa seseorang memiliki kebutuhan yang dapat diingat atau dipikirkan sebagai *outcomes* tertentu atau sasaran *goals* yang diharapkan dapat dicapai (Bryan, 2008:32).

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Ketua STIA-NUSA Eliyusnadi, S.Kom., M.Si Beserta staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan study, Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Bapak Ade Nurma Jaya Putra, S.Sos., M.A.P. yang telah membantu dan membimbing saya selama perkuliahan ini, Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci yang telah memberikan kerjasama yang baik dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo, 1998. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta
- Abdullah, 2001. Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, 2004. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Jakarta: Salemba Empat
- Bernardin dan Russel, 1993. Manajemen Kinerja Konsep Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Erlangga
- Barata, 2004. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta

- Boediono (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- C. Dewi, 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Eko Widodo, 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Eddy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Duffy, 2008. Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Fathoni, 2006. Pedoman Pendampingan Penerapan TPP pada pemerintah Daerah. Koordinasi dan Supervisi Bidang Pencegahan KPK.
- Hasibuan, 2006. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gava Media
- Husnan, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Hurley, 2008. Pedoman Pendampingan Penerapan TPP pada pemerintah Daerah. Koordinasi dan Supervisi Bidang Pencegahan KPK.
- Kadarwati, 1999. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : PPM.
- Malayu, 2007. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gava Media
- Pebi Julianto. 2018. Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Pebi Julianto. 2020. Implementasi Program Bantuan Pangan non Tunai (BPNT) di Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Sutrisno, 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Samsuddin, 2005. Pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta. Yogyakarta: Gava Media.
- Sinambela, 2008. Reformasi Pelayanan Publik: Teori Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiono, 2003. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D . Bandung: Alfabeta.
- Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Permenpan Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri
- Peraturan Bupati Kerinci Nomor 26.b Tahun 2019 tentang Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci
- Robbins, 2007. Penilaian Kinerja. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang no. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik
- Tjokroamidjojo, 1999. Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triton, 2012. Kajian Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Pemerintah Kota Cimahi. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Taliziduhu ndhara, 2000. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Widodo, 2005. Pengaruh TPP, Mutasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Efikasi diri sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Pemerintah Daerah Metro). Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Zeithaml, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.