

The Effects of the reduction of Additional Employee Income (TPP) on the Performance of Employees in the industrial office and workers in Badung Regency.

Pengaruh Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung

I Gede Aris Dwipayana¹, Listyani Dewi Hartika^{2*}, Yashinta Levy Septiarly³

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: listyanidewihartika@undhirabali.ac.id

Article Info

Kata kunci:
 Kinerja, Tambahan
 Penghasilan Pegawai,
 COVID-19.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengurangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten badung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *quasi eksperimen*, dengan menggunakan desain penelitian menggunakan *Time Series Design*, jumlah populasi adalah sebesar 57 PNS dan sampel yang digunakan sebesar 36 orang, teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, teknik pengumpulan data menggunakan metode tes dengan memberikan *pre-test* dan *post-test*, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas dan uji hipotesis yaitu analisis ANOVA. Berdasarkan hasil uji analisis *Repeated Measure Anova* maka terdapat perubahan kinerja pegawai selama terjadinya pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai. Peneliti juga menemukan data hasil *pretest* yang dilaksanakan pada tanggal 13 juni dan tanggal 20 juni tahun 2022 menunjukan adanya penurunan kinerja sebelum penerapan pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai.

Kata Kunci:
 Performance, Additional
 Employee Income,
 COVID-19.

Abstract

This research aims to determine the effect of reducing additional employee income (TPP) on the work performance of employees in the industrial office and workers in Bandung regency. This research uses the quasi-experiment method by using research design called the Time Series Design, the total of population is 57 civil servants and the sample used is 36 people, the sampling technique in this study uses purposive sampling, the data collection technique uses the test method by giving pre-test and post-test, the data analysis technique uses the classical assumption test, namely the normality test and the hypothesis testing using ANOVA analysis. Based on the result of the Repeated Measure Anova analysis testing, there is a change in employees' work performance during the reduction of Additional Employee Income. Researcher also found data from the pre-test result carried out on June 13 and June 20 2022, indicating a decrease in work performance before the implementation of the reduction in Additional Employee Income.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh pegawai secara umum selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil yang dikeluarkan untuk menggerakkan suatu organisasi. Kata kinerja berasal dari singkatan *kinetika energi kerja* dan dalam bahasa Inggris yaitu *performance* dan dalam bahasa Indonesia yang artinya performa menurut Wirawan (dalam Nursam, 2017). Pegawai dalam melaksanakan kerjanya selain mendapatkan gaji pokok juga mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah sarana untuk memberikan motivasi bagi pegawai agar melakukan tugas dengan kemampuan yang dimiliki secara optimal, yang dimaksudkan sebagai penghasilan tambahan di luar gaji yang diberikan menurut Nuraini (2021).

Tahun 2020 awal pandemi COVID-19 masuk ke Indonesia dan menyebar secara merata ke seluruh wilayah Indonesia termasuk Bali. Sejak pandemi merebak di Bali semua sektor ekonomi sangat terpuak terhadap dampak dari pandemi khususnya di Kabupaten Badung dalam Diayudha (2020). Hal tersebut mengakibatkan pemerintah kabupaten Badung melakukan rasionalisasi anggaran. Radarbali.id, (2021) Dalam rapat tertutup antara eksekutif dan legislatif, tentang Tindak Lanjut Direktif Bupati Badung terhadap perencanaan dan penganggaran APBD Tahun Anggaran 2021, merasionalisasikan sejumlah anggaran yang menyangkut hak dan tunjangan pegawai, Rapat tersebut dipimpin oleh ketua DPRD Badung I Putu Parwata dan dihadiri oleh Bupati Badung I Nyoman Giri Prasta, dimana dalam Surat Edaran (SE) Nomor: 900/28303/SETDA/BPKAD. Surat Edaran tersebut mengatur beberapa anggaran yang pertama mengalami rasionalisasi adalah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Badung, yang dirasionalisasi sebesar 50 persen. Kebijakan ini dihitung mulai bulan April 2021 dan diberlakukan untuk semua jenis tambahan penghasilan.

Semua instansi di Pemerintahan Kabupaten Badung tentunya terdampak akan hal tersebut, salah satunya adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1, memberikan gambaran terdapat potongan tunjangan sebanyak 50% yang diberikan kepada pegawai selama pandemi COVID-19. Potongan tunjangan ini, cukup membuat pegawai kebingungan karena pegawai hanya mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari sedangkan gaji pokok telah digunakan untuk membayar hutang bank.

“Kalo masalah tunjangan tyang sendiri terkait dengan kinerjanya kita tetep sesuai yang tadi tupoksi sesuai SOP tapi kalo dari penghasilan memang tiap bulan sesuai sk yang ditentukan tadi ada penurunan 50% diri pribadi memang ada... apa namanya pengaruhnya Contohnya tadi masalah pribadi kita sudah pinjamkan gaji kita di bpd kita minjem terus itu kita mengandalkan gaji itu dari tpp terus dulunya kita dapet 100% tpp terus karena pandemi kita dapet 50% mungkin itu juga menjadi pertimbangan untuk sehari-hari”.(Wawancara tanggal 8 Oktober 2021, JSM, 37 thn)

Hal serupa juga dijelaskan oleh informan 2, informan merasa sangat terkena dampak atas potongan tunjangan ini dengan adanya potongan tunjangan memberikan dampak pada pengurangan biaya pemenuhan kebutuhan sehari-hari informan.

“Pengaruh sekali ya masalah uang, berpengaruh sekali banyak kebutuhan juga ya walaupun pandemi kan kita tetap membiayai anak sekolah biarpun online beli kuota beli makan dan kebutuhan yang lain berpengaruh sekali pemotongan itu, terkena dampak sekali banget bisanya dapat tpp uang makan sebelum pandemi adalah tambahan” (wawancara pada tanggal 8 oktober 2021, YL, 35 thn).

Selebihnya, informan 3 memberikan gambaran adanya pengurangan tunjangan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai. Informan mengakui pegawai mencari jabatan yang lebih tinggi untuk kepentingan penghasilan yang lebih memadai, sehingga dengan adanya potongan tunjangan akan berdampak pada kesejahteraan.

“Merasa pengaruh besar makin tinggi makin meningkat sama dengan bekerja kalo pindah kerja kita mencari jabatan lebih tinggi supaya penghasilan lebih tinggi itu kan dari segi itu kan memang seseorang baik pegawai swasta pemerintah itu kan jelas menarinya jabatan ujung-ujungnya mendapatkan apanya tunjangan yang lebih besar pasti pengen jabatan yang lebih besar secara normatifnya pasti orang mengejar jabatan yang lebih tinggi. Bukan hanya di swasta aja mengejar jabatan di pemerintahan juga untuk mengejar tunjangan yang lebih tinggi” (wawancara pada tanggal 8 oktober 2021, RT, 42 thn).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Pengurangan tunjangan dirasa berdampak pada kesejahteraan pegawai, karena pegawai mengandalkan tunjangan tersebut untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Dengan adanya potongan tunjangan ini kemungkinan menjadi salah satu indikator yang berdampak terhadap psikologis pegawai, termasuk motivasi kerja, prestasi kerja maupun kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dipandang perlu melakukan kajian terkait pengaruh potongan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan di dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten Badung karena dinas tersebut mencakup tentang ketenagakerjaan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *quasi eksperimen*. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah desain *Time Series Design* yang dalam pelaksanaannya hanya menggunakan satu kelompok saja sehingga tidak memerlukan kelompok kontrol.

Tabel 1 Desain Penelitian Time Series Design

<i>Pretest</i>	Perlakuan	<i>Posttest</i>
01,02	X1	03,04

Keterangan:

01 dan 02 : Pretest 1 dan 2 dengan selang waktu 4 hari

X1 : Pemberian perlakuan berupa pengurangan TPP sebanyak 1 kali

03 dan 04 : Posttest 3 dan 4 dengan selang waktu 4 hari

Peneliti selanjutnya memberikan *pretest* sebanyak dua kali setelah itu diberikan *posttest*. Perlakuan dalam penelitian ini menggunakan *setting* natural yakni pengurangan tambahan penghasilan pegawai, setelah itu responden diberikan dua kali pengukuran (seri pertama, seri kedua). Setelah diberi pengukuran kelompok diberikan *posttest*, sehingga dapat diperoleh nilai gain atau selisih antara skor *pretest* dan *posttest*. Nilai *pretest* dan *posttest* menggambarkan nilai kinerja PNS sebelum terjadinya pengurangan dan setelah terjadi pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai.

Populasi dalam pemelitan ini sebesar 57 PNS di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dan sampel yang digunakan sebesar 36 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, teknik pengumpulan data menggunakan metode tes dengan memberikan *pre-test* dan *post-test* dengan jenis metode tes berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas dan uji hipotesis yaitu analisis ANOVA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis univariat dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian dan digunakan untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi dan persentase dari pengumpulan kuesioner:

Tabel 2. Hasil Distribusi Frekuensi Responden

Keterangan		f	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	15	41,7%
	Perempuan	21	58,3%
Total		36	100%
Usia	30-39 Tahun	5	14%
	40-49 Tahun	16	44%
	> 50 Tahun	15	42%
	Total	36	100.0%
Masa Kerja	6-10 Tahun	2	5%
	> 10 Tahun	34	95%
	Total	36	100.0%

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 15 responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang. Untuk kategori usia pada kategori usia 30-39 tahun sebanyak 5 orang, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 16 orang dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 15 orang. Untuk masa kerja responden yang memiliki kategori masa kerja 6-10 tahun sebanyak 2 orang dan yang masuk kategori masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 34 orang.

Uji normalitas digunakan untuk melihat nilai residu atau data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Setelah mengetahui persebaran data, maka dapat diputuskan data dapat dilakukan uji parametrik atau non parametrik. Uji ini dilakukan dengan analisis *kolmogorov*

smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai sig lebih dari 0.05 (>0.05) (Ghozali, 2018), Berikut disajikan hasil uji normalitas pada tabel 4.2

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Test 1	Test 2	Test 3	Test 4
N	36	36	36	36
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.066 ^c	.064 ^c	.071 ^c

Berdasarkan hasil pada tabel 4.2 menunjukkan nilai hasil uji normalitas pada *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian berdistribusi normal. Analisis *Pairwise Comparisons* dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. analisis *pairwise comparisons* menggunakan analisis *bonferroni*. Berikut disajikan hasil pada tabel 4.3

Tabel 4 Hasil Uji *Pairwise Comparisons* Menggunakan *Bonferroni*

Pairwise Comparisons						
Measure: Kinerja						
(I) Waktu	(J) Waktu	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
				Lower Bound		Upper Bound
1	2	39.167*	8.254	.000	16.083	62.251
	3	1.083	7.787	1.000	-20.693	22.860
	4	-22.194*	7.705	.040	-43.742	-.647
2	3	-38.083*	3.620	.000	-48.206	-27.960
	4	-61.361*	3.357	.000	-70.750	-51.972
3	4	-23.278*	2.435	.000	-30.087	-16.469

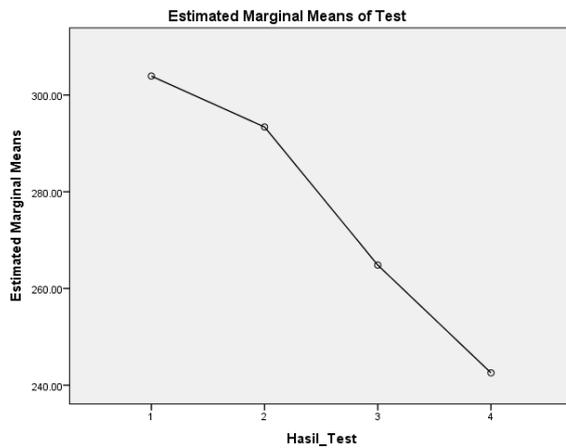
Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the .05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Berdasarkan pada tabel 4.3 hasil Uji *Pairwise Comparisons* menunjukkan pada pretest (1) dengan pretest (2) memiliki perbandingan yang signifikan ($P<0,01$; Mean Dif.= 39.167), pretest (1) dengan posttest (3) memiliki perbedaan signifikan ($P<0,01$; Mean Dif.= 1.083), pretest (1) dengan posttest (4) memiliki perbedaan yang signifikan ($P<0,01$; Mean Dif.= -22.194). Pretest (2) dengan posttest (3) memiliki perbedaan signifikan ($P<0,01$; Mean Dif.= -38.083), pretest (2) dengan posttest (4) memiliki perbedaan yang signifikan ($P<0,01$; Mean Dif.= -61.361). Selanjutnya untuk posttest (3) dengan posttest (4) memiliki perbedaan yang signifikan ($P<0,01$; Mean Dif.= -23.278).

Gambar 5 Grafik signifikan *pairwise comparisons* menggunakan Bonferroni



Pada tabel diatas dari hasil uji analisis Repeated Measure Anova diperoleh nilai signifikansi masing-masing test sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari grafik estimated margin metode bonferroni perbedaan hasil pre test 1 dengan pre test 2 sebesar 10,528 sedangkan pada pre test 2 dan post test 3 perbedaan rata-ratanya sebesar 39,083 dan perbedaan hasil post test 3 dengan post test 4 sebesar 61,361.

Maka berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perubahan kinerja ketika penerapan pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Artinya bila pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada PNS, maka PNS mengalami penurunan kinerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, yakni mengenai Kinerja PNS saat terjadinya pemotongan TPP berlangsung. Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai diberlakukan kepada PNS yakni disebabkan COVID-19 merebak sehingga menyebabkan pemerintah kabupaten Badung melakukan rasionalisasi anggaran. Hal ini dapat memberikan PNS memiliki rasa yang kurang puas yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja dari sisi PNS itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji analisis Repeated Measure Anova diperoleh nilai signifikansi masing-masing test sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 maka terdapat perubahan kinerja PNS selama terjadinya pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Artinya kinerja PNS mengalami penurunan sejak diberlakukannya pengurangan TPP sebanyak 50% kepada PNS. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengurangan TPP terhadap tingkat kinerja PNS. Namun jika melihat temuan lain dari data pretest yang dilaksanakan pada tanggal 13 juni dan tanggal 20 juni tahun 2022, diperoleh hasil yang berbeda yang dalam hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja

meskipun belum dilakukan pengurangan TPP.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengurangan TPP pada akhirnya tidak sepenuhnya menjadi penyebab menurunnya kinerja PNS. Ada beberapa kondisi lain diluar control peneliti yang juga berpengaruh terhadap penurunan kinerja PNS seperti proses kerja WFH (work From Home), masih dalam masa pandemi COVID-19, serta adanya hari raya keagamaan saat tes diberikan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja PNS, diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya. Terkait dengan temuan menurunnya kinerja sebelum masa pengurangan TPP dilaksanakan, kondisi pandemi COVID-19 dapat menjadi salah satu pengaruh. Masa pandemi COVID-19 banyak membuat masyarakat merasa cemas dan tidak menentu, perubahan dan pembatasan gerak banyak terjadi termasuk juga dengan aktivitas kerja PNS. Salah satu bentuk pembatasan yang diterapkan adalah dengan memberlakukan WFH bagi PNS, termasuk juga kepada PNS di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

Penerapan WFH (*Work From Home*) di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung belum di buat secara baik dan terstruktur sehingga masih banyak PNS yang mengalami lambanya menyelesaikan tugas yang diberikan yang berakibat pada pemberian jasa pada masyarakat tidak maksimal. Pernyataan yang dikemukakan oleh salah seorang PNS dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung menerangkan bahwa:

“Kinerjanya ga seperti dulu sekarang kan pegawainya kerjanya setengah setengah piket piketan nike sekarang kerja besok enggak untuk mengurangi kontak langsung kontak fisik itu ya berkerumun nike ada penurunan kinerja” (Kinerjanya tidak seperti dulu sekarang kan PNS kerjanya setengah-setengah/piket itu sekarang kerja besok enggak untuk mengurangi kontak langsung kontak fisik itu ya berkerumun itu ada penurunan kinerja) (YL, 8 Oktober 2022).

Hasil penelitian oleh yang dilakukan oleh Fadhillah (dalam Siregar & Nasution, 2022) menunjukkan PNS masih banyak yang kurang menghargai pekerjaan selama penerapan WFH berlangsung. Kondisi tersebut juga sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Roselyn, Chandra, Anggraini, Vincent, dan Utama (2021), adanya rotasi/sistem kerja 50-50 secara rutin dilaksanakan ke PNS yang menyebabkan PNS harus beradaptasi kembali dengan kebiasaan baru yang akan berdampak pada kinerja PNS yang tidak stabil. Hal tersebut di menyebabkan kondisi dalam penelitian tidak dapat dilakukan dengan baik karena PNS secara tidak langsung terjadinya penurunan pada pre test 1 dan pre test 2. Selain itu proses pengambilan data subjek pada saat pretest ke-2 dilaksanakan masih dalam kondisi suasana hari raya. Sehingga kondisi subjek yang kurang maksimal karena tambahan pekerjaan yang harus diselesaikan dan adanya pengeluaran finansial yang melebihi dari bulan sebelumnya.

Pelaksanaan pengurangan TPP bagi PNS di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten

Badung ternyata dapat memberikan beberapa dampak negatif bagi para PNS. Dharmajaya dan Ambarawati (2022) menemukan bahwa pemberian kompensasi seperti tambahan penghasilan pegawai atau TPP akan memberikan dampak positif bagi para PNS baik secara kualitas kerja maupun kinerja yang dihasilkan namun sebaliknya akan berdampak negatif bagi para PNS apabila terjadi pengurangan terhadap tambahan penghasilan pegawai atau TPP yang diterimanya yang dimana akan berdampak terhadap kualitas dari kinerja yang dihasilkan.

TPP merupakan bentuk upah langsung yang diserahkan kepada PNS karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap PNS, agar PNS lebih fokus dalam bekerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja PNS dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pemberian TPP, apabila dilakukan peningkatan dan perbaikan terhadap TPP maka kinerja PNS akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah sarana untuk memberikan motivasi bagi PNS agar melakukan tugas dengan kemampuan yang dimiliki secara optimal, yang dimaksudkan sebagai penghasilan tambahan di luar gaji yang diberikan menurut Nuraini (2021). Menurut Piani (2015) dimana pemberian TPP hendaknya dapat meningkatkan daya efektifitas dan semangat kerja yang kemudian dapat tercapainya pembangunan dengan baik.

Hasil ini berarti kinerja PNS dapat diukur dari seberapa baik pemberian TPP yang dilakukan oleh instansi kepada pegawainya. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa TPP berpengaruh terhadap kinerja PNS, Najoan (2018), Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, hasil penelitiannya yaitu Tunjangan Kinerja terhadap kinerja PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa berpengaruh positif dan signifikan dan dengan adanya pemberian tunjangan kinerja PNS termotivasi bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

Selain pemberian TPP, penting juga untuk memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja PNS, seperti kondisi lingkungan kerja, peristiwa yang terjadi secara umum, kepemimpinan, motivasi, dan perilaku lainnya khususnya di masa pandemi COVID-19 dan pemberlakuan WFH bagi PNS. Struktur kerja dan sistem evaluasi kerja, aturan dan kebijakan institusi, serta sarana juga turut menjadi bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja PNS.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang peneliti laksanakan dan pembahasan-pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu bahwa hasil uji analisis *Repeated Measure Anova* diperoleh nilai signifikansi masing-masing test sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 maka terdapat perubahan kinerja PNS selama terjadinya

pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Peneliti juga menemukan data hasil pretest yang dilaksanakan pada tanggal 13 juni dan tanggal 20 juni tahun 2022 menunjukkan adanya penurunan kinerja sebelum penerapan pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai.

Kedua temuan di atas mengindikasikan bahwa pengurangan TPP pada PNS bukan merupakan satu-satunya penyebab penurunan kinerja PNS di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Masih ada variabel lain yang turut berpengaruh pada tingkat kinerja PNS yang belum dikontrol dan diukur dalam penelitian ini.

Kelemahan dari penelitian ini adalah terletak pada saat pemberian kuesioner kepada PNS Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung pada saat penelitian dilakukan, karena masih dengan suasana hari raya galungan dan kuningan jadi dalam pengisian kuesioner jarak pemberian waktunya jadi tidak konsisten. Selain itu interval waktu pelaksanaan penelitian terlalu dekat yang mengakibatkan PNS masih mengingat butir kuesioner yang diberikan sebelumnya, dan yang terakhir adalah penelitian ini tidak memiliki kelompok pembanding sehingga hanya dapat membandingkan berdasarkan satu kelompok saja.

DAFTAR PUSTAKA.

- Dharmajaya, I, M, D., Ambarawati, N, G, A. 2022. *Dampak Pengurangan Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai (TPP) Pada Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Badung Provinsi Bali*. Diploma Thesis. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Fakultas Manajemen Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Diayudha, L. 2020. *Industri Perhotelan Di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19: Analisis Deskriptif*. Journal FAME. (3)1 01 – 56. p-ISSN : 2622-1292.e-ISSN : 2623-0488
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Najoan, J, F., Pangemanan, L, R, J., Tangkere, E, G. 2018. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*. Agri-SosioEkonomi UNSRAT, (14)1, 11 – 24,ISSN 1907– 4298
- Nuraini, I. 2021. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolaang Mongondow*. Jurnal Politico FISIP UNSRAT. (10) 4.
- Nursam, N. 2017. *Manajemen Kinerja. Kelola: Journal Of Islamic Education Management*. (2)2. 167 – 175. ISSN : 2548 – 4052.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta

- Radarbali.id. (2021). *Per Juni 2021, TPP PNS di Badung Dipotong 50 Persen, Kontrak 30 Persen*. Retrieved Jan 12, 2022 from <https://radarbali.jawapos.com/bali/03/07/2021/per-juni-2021-tpp-pns-di-badung-dipotong-50-persen-kontrak-30-persen/>
- Roselyn, A., Chandra, W., Anggraini, D., Vincent, W., Utama, T. 2021. *Analisis Kinerja Karyawan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Permata Niaga KIMI*. Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia. 245-250 ISBN: 978-623-93614-6-4.
- Siregar, M, S., Nasution, J. 2022. *Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Sistem Work From Home Masa Pandemi Covid-19 Pada KANWIL DJKN Medan*. Jurnal Akuntansi AKTIVA. (3)1. 63-68 e-ISSN: 2722-0273 p-ISSN:2722-0281.