

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SETDA PROVINSI GORONTALO

Hasrul Mawardin manti¹, Hedy Vanni², Valentina Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: Hasrilmanti@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine how much additional employee income partially impacts employee performance. The study utilized a sample of 65 respondents from the General Bureau of The Regional Secretariat of Gorontalo Province. The sampling Method employed in this study was non-probability sampling, and the type of data collected was primary data. The data analysis method used was linear regression analysis.*

The results indicate that the additional employee income positively impacts the performance of employees at the General Bureau oh the Regional Secretariat of Gorontalo Province. This suggests that an improvement in the additional income received by an employee is associated with an increase in their performance. The variable of additional employee income explains 56.7% of the variance in employee performance, while the remaining 43% is impacted by other variabes not examined or discussed in this study, such as the work environment and the leadership style.

Keywords: *Additional Employee Income; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Penelitian ini menggunakan 65 sampel responden Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel non probability sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik tambahan penghasilan pegawai yang dilakukan oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo juga akan ikut meningkat. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 56,7% sedangkan sisanya 43,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini, seperti Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam instansi atau organisasi. Kata kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada "*job performance*" atau "*actual performance*" yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa dampak dan kemajuan bagi instansi (organisasi).

Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Selain itu dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah khususnya peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi kerja dalam diri setiap pegawai sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Pimpinan instansi dapat melaksanakan penilaian kinerja terhadap pegawai selama satu periode untuk mengetahui sejauh mana target kinerja yang ditetapkan telah dicapai. Menurut Sedarmayanti (2011 p.262), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja terhadap seseorang adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang di dasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus perkembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipasif, dan transparan.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai, maka dibutuhkan motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik salah satunya dengan memberikan insentif atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di luar gaji dan tunjangan lainnya. Pemberian TPP dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Dengan diberikannya tunjangan kepada Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat memacu semangat pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pasal 58 menegaskan bahwa " Tambahan Penghasilan diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, serta kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya.

Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo dibentuk sebagai realisasi pelaksanaan dari prinsip desentralisasi kewenangan otonomi daerah, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 32 Tahun 2003 tentang Pemerintah Daerah dan juga merupakan konsekuensi logis dari terbentuknya Provinsi Gorontalo berdasarkan Undang Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo. Dalam Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 27 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo, Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dibidang rumah tangga, administrasi keuangan dan asset dan administrasi pimpinan dan sebagai salah satu unit Birokrasi Pemerintah Provinsi secara fungsional bertanggung jawab terhadap terwujudnya pembangunan masyarakat.

Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara telah diterapkan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo sesuai Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara khususnya pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo dengan tujuan untuk meningkatkan integritas, meningkatkan kinerja, meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Tabel 1. 1 Pengukuran Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo
Periode 5 (Lima) bulan Terakhir Tahun 2023

No	Pangkat/Gol	Jumlah PNS	Bulan					Rata- rata
			Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	
1	IV	3	96.73	95.33	99.94	99.91	99.10	98.20
2	III	47	96.93	97.56	97.55	97.50	97.86	97.48
3	II	15	96.30	97.60	97.99	97.41	96.57	97.17

Sumber : Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, kinerja pegawai 5 (lima) bulan terakhir mengalami penurunan ditingkat Golongan II. Hal ini terjadi karena terdapat pegawai yang sering terlambat masuk kantor sehingga disiplin kehadiran menurun dan menyebabkan nilai kinerja juga ikut menurun. Pada tataran pegawai Golongan II adalah staf pelaksana sebagai unsur yang membantu pekerjaan dan tanggung jawab pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian maka staf memiliki andil yang besar dalam mendukung tujuan-tujuan dari organisasi. Kuantitas merupakan jumlah hasil kerja atau pencapaian kerja yang diselesaikan oleh pegawai sebagai apresiasasi dan kontribusi pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terkait kepentingan masyarakat. Sumberdaya manusia (pegawai) dibutuhkan dalam menunjang segala kesiapan dan kelancaran kegiatan administrasi, sehingga kinerja pegawai menjadi hal penting dalam mencapai tugas dan tanggung jawab Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo.

Pada penelitian Satrio Tristiadi (2017), tentang "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau. Hasil penelitian ini menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan Turun (Tristiadi, 2017)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk angka statistik. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun : Efendi, ed, dalam Sinambela, 2014).

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui jenis penelitian ini, maka dapat dijelaskan secara terperinci mengenai pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner validitas adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan *cut off* 0,3 sehingga jika nilai menunjukan >0,3 maka kuisioner dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil pengujian validitas.

Suatu data dapat dikatakan valid apabila instrumen penelitian dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan di lapangan. Valid juga menggambarkan data dalam penelitian tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dalam penelitian ini sebanyak 11 pernyataan dengan jumlah responden. Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada table sebagai berikut:

Tabel Uji Validitas Tambahan Penghasilan Pegawai

Pernyataan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
1	0,782	0,3	Valid
2	0,629	0,3	Valid
3	0,576	0,3	Valid
4	0,821	0,3	Valid

5	0,602	0,3	Valid
6	0,537	0,3	Valid
7	0,797	0,3	Valid
8	0,830	0,3	Valid
9	0,693	0,3	Valid
10	0,534	0,3	Valid
11	0,830	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis data di atas, semua item pernyataan pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini sebanyak 13 pernyataan. Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
1	0,745	0,3	Valid
2	0,610	0,3	Valid
3	0,733	0,3	Valid
4	0,709	0,3	Valid
5	0,745	0,3	Valid
6	0,717	0,3	Valid
7	0,828	0,3	Valid
8	0,690	0,3	Valid
9	0,516	0,3	Valid
10	0,547	0,3	Valid
11	0,529	0,3	Valid
12	0,575	0,3	Valid
13	0,610	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis data di atas, semua item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Tambahan Penghasilan Pegawai	0,889	0,6	11	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,858	0,6	13	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *cronbach alpha* di atas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha* >0,6

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang telah disebar oleh peneliti yakni berjumlah 30 kuesioner dan semua kuesioner kembali serta dapat dianalisis dengan *respon rate* sebesar 100%. Berikut tabel tingkat pengambilan kuesioner:

Tabel Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Jumlah kuesioner yang disebar	65	100
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0
Jumlah kuesioner yang datanya tidak lengkap	0	0
Jumlah kuesioner yang tidak diisi	0	0
Jumlah total kuesioner yang dapat dianalisis	65	100

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengembalian kuesioner kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif diperlukan untuk menganalisis dan menggambarkan hasil data jawaban kuesioner yang telah disebar kepada para responden. Penyajian data hasil penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi jumlah data yang disajikan cukup banyak sehingga diharapkan menjadi lebih efisien dan komunikatif. Untuk variabel X, dan Y menggunakan distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga dasar pengukuran penelitian ini mengacu pada kriteria skala berikut:

Tabel Rentang Skala

Rata - Rata Skor	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah kembali dan telah dianalisis, maka diperoleh gambaran jawaban responden untuk variabel X (Tambahan Penghasilan Pegawai) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X)

Tabel Hasil Uji Deskriptif Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X)

Item Pertanyaan	Skala					Mean	F(%)	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Pernyataan 1	0	0	1	25	39	4,58	91.6	Sangat Kuat
Pernyataan 2	0	0	1	16	48	4,72	94.4	Sangat Kuat
Pernyataan 3	0	0	5	36	24	4,29	85.8	Sangat Kuat
Pernyataan 4	0	1	1	25	38	4,53	90.6	Sangat Kuat
Pernyataan 5	0	0	1	25	39	4,58	91.6	Sangat Kuat
TPP Berdasarkan Kinerja						4,54	90.8	Sangat Kuat
Pernyataan 6	0	0	2	22	41	4,60	92	Sangat Kuat
Pernyataan 7	0	0	1	21	48	4,64	92.8	Sangat Kuat
Pernyataan 8	0	0	4	25	36	4,49	89.8	Sangat Kuat
Pernyataan 9	0	0	0	35	30	4,46	92.8	Sangat Kuat
Pernyataan 10	0	0	1	24	40	4,60	92	Sangat Kuat
Pernyataan 11	0	0	4	25	36	4,49	89.8	Sangat Kuat
TPP Berdasarkan Disiplin						4,54	91.53	Sangat Kuat
Tambahan Penghasilan Pegawai (X)						4,54	91.16	Sangat Kuat

Sumber : Data kuisisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 91,16%. Dan dengan indikator TPP Berdasarkan Disiplin untuk itu variabel paling tinggi adalah 91,53% Adapun kategori yang lemah yaitu dengan presentase 90,8% dengan indikator TPP Berdasarkan Kinerja.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Skala					Mean	F(%)	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Pernyataan 1	0	0	2	20	43	4,63	92.6	Sangat Kuat
Pernyataan 2	0	0	2	13	50	4,73	94.6	Sangat Kuat
Pernyataan 3	0	0	4	15	46	4,64	92.8	Sangat Kuat
Kualitas						4,66	93.33	Sangat Kuat
Pernyataan 4	0	0	0	17	48	4,73	94.6	Sangat Kuat
Pernyataan 5	0	0	2	19	44	4,64	92.8	Sangat Kuat
Pernyataan 6	0	0	2	13	50	4,73	94.6	Sangat Kuat
Pernyataan 7	0	0	2	22	41	4,60	92	Sangat Kuat
Kuantitas						4,67	93.54	Sangat Kuat
Pernyataan 8	0	0	4	27	34	4,46	89.2	Sangat Kuat
Pernyataan 9	0	0	0	35	30	4,46	89.2	Sangat Kuat
Pernyataan 10	0	0	3	21	41	4,58	91.6	Sangat Kuat
Ketepatan Waktu						4,5	90	Sangat Kuat
Pernyataan 11	0	0	4	26	35	4,47	89.4	Sangat Kuat
Pernyataan 12	0	0	2	20	43	4,63	92.6	Sangat Kuat
Pernyataan 13	0	0	2	13	50	4,73	94.6	Sangat Kuat
Biaya						4,61	92.2	Sangat Kuat
Kinerja Pegawai (Y)						4,49	92.26	Sangat Kuat

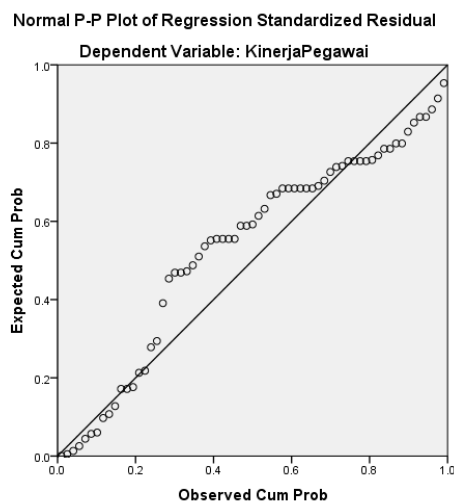
Sumber : Data kuisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Pegawai diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 92,26% dengan indikator Kuantitas untuk itu variabel paling tinggi adalah 93,54% Adapun kategori yang lemah yaitu dengan presentase 90% dengan indikator Ketepatan Waktu

Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	39.730	5.754		6.905	.000					
1 TambahPenghasilanPegawai	.507	.415	.408	4.552	.001	.408	.408	.408	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji parsial di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 6,501 dan nilai t-tabel sebesar 1,669, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (6,501 > 1,669), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

B. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F	Changed	df1	df2	Sig. Change
1	.408 ^a	.567	.154	3.91922	.167	12.614	1	63		.001

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,567 atau sebesar 56,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 56,7% variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dapat dijelaskan oleh Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap satu variabel Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero order	Partial	Part	Tolerance VIF
(Constant)	39.730	5.754			6.905	.000				
1. TambahPenghasilanPegawai	.507	.415	.408		4.552	.001	.408	.408	.408	1.000 1.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:
 $\hat{y} = a + bX$

$$\hat{y} = 35,730 + 0,507X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 39.730 menunjukkan nilai rata-rata variabel Tambahan Penghasilan Pegawai 39.730 dengan ketentuan nilai variabel Kinerja Pegawai bernilai konstan atau ceteris Paribus.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Tambahan Penghasilan Pegawai) sebesar 0,507 atau 50,7% menunjukkan setiap perubahan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1 persen akan meningkatkan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 50,7%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, jika Tambahan Penghasilan Pegawai tinggi maka Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo juga akan meningkat. Sebaliknya jika Tambahan Penghasilan Pegawai rendah, maka Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo juga akan menurun.

Dengan demikian maka staf memiliki andil yang besar dalam mendukung tujuan-tujuan dari organisasi. Kuantitas merupakan jumlah hasil kerja atau pencapaian kerja yang diselesaikan oleh pegawai sebagai apresiasi dan kontribusi pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terkait kepentingan masyarakat. Sumberdaya manusia (pegawai) dibutuhkan dalam menunjang segala kesiapan dan kelancaran kegiatan administrasi, sehingga kinerja pegawai menjadi hal penting dalam mencapai tugas dan tanggung jawab Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam variabel sangat baik dan pada indikator TPP Berdasarkan Disiplin mendapat kategori paling tinggi. Hal ini dibuktikan oleh TPP yang diberikan setiap bulan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja. Adapun kategori yang lemah dengan indikator TPP Berdasarkan Kinerja. dalam hal ini pegawai yang TPP yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja normal.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam variabel sangat baik dan pada indikator kuantitas mendapat kategori paling tinggi. Hal ini dibuktikan oleh pegawai yang Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban. Adapun kategori yang lemah dengan indikator Ketepatan Waktu dalam hal ini pegawai yang kurang memperhatikan tingkat absensi di kantor

Penelitian ini sejalan dengan Satrio Tristiadi (2017), tentang "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau. Hasil penelitian ini menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan Turun (Tristiadi, 2017).

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo" peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya jika Tambahan Penghasilan Pegawai dalam kinerja pegawai rendah maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ikut menurun. Variabel tambahan penghasilan pegawai dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai ialah harus lebih mampu dan adil dalam menentukan besaran TPP kepada pegawai dan bekerja sesuai dengan prosedur. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

SARAN

Adapun saran yang dapat disampaikan penelitian yang mungkin dapat berguna bagi kepentingan instansi di Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo terkait dengan audit manajemen yang telah dilakukan.

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa dalam tambahan penghasilan pegawai yang diberikan harus sesuai dengan pengalaman kerja agar kinerja karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan sesuatu tanpa penuh perhitungan.
2. Pihak Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo lebih memperhatikan kinerja pegawai khususnya ketepatan waktu agar dapat meningkatkan keterkaitan penilaian kinerja dengan tujuan dan menyesuaikan standar kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Riau. Zanaf Publishing
- Alma, Buchari. 2003. Pengantar Statistika. Jakarta. Bandung . CV Alfabeta.
- Daryanto dkk. 2022. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi Revisi). Yogyakarta. Gava Media Anggota IKAPI DIY
- Dewi Santi,dkk, 2013, Pengaruh Pelaksanaan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
- Dikson Junus, 2010, Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Provinsi Gorontalo (Studi Tentang Implementasi Kebijakan Pemnberian Tunjangan Kinerja Daerah). Rizka

Khairunnisa Lubis, 20017, Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Kota Medan, vol.4, No.1, Halaman 92-103.

Gustini, 2023. Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis

Irsan Muhammad, 2021. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Maksum Ridwan Irvan dkk, 2013. Tinjauan Kritis atas Penerapan Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Daerah. Jakarta, Universitas Indonesia

Pakihi Mustakim Naifah Maulya. 2020. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto

Pergub Gorontalo, 2020. Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Permenpan dan RB RI No 6 Tahun 2022 Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pergub Gorontalo. 2023. Tunjangan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Piani, Hesti Risma. 2015. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang

Rosniyanti, Ira, 2017 Pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan ketahanan pangan kota Gorontalo UPTD Balai benih ikan

Satrio Tristiadi, 2017, Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.

Sinambela Lijan dkk, 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Depok. Rajawali Pers

Siagian dkk , 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha

Susanto, A., Fachruzzaman and Abdullah (2020) 'Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu', Jurnal Fairness, 10(1), pp. 43-52.

Tersiana, Andra, 2022. Metode Penelitian dengan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta. Anak Hebat Indonesia

Tristiadi, Satrio, 2017. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Kabupaten Berau

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Depok. PT Grapindo Persada.

Yohanes Suhardjo. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Sorong) Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik).