

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Oleh:

Rahel Mutiara

Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara S-1, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara, rahelmutiara95@gmail.com

ABSTRACT

Rahel Mutiara, 2024, *The Effect of Additional Employee Income on Employee Performance in Alang-Alang Lebar District, Palembang City. Public Administration Study Program at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Advisor (I) Mr. H. Suparman, S.Sos., Pd.I., M.Si and Assistant Advisor (II) Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si.* The purpose of this study is to determine the effect of Additional Employee Income on Employee Performance in Alang-Alang Lebar District, Palembang City. This study has two variables, namely the independent variable (TPP) and the dependent variable (Employee Performance). This study uses a quantitative research method. The population of this study is Civil Servants in Alang-Alang Lebar District, Palembang City with a population and sample obtained in this study amounting to 51 people. The sampling technique uses saturated sampling. The data analysis techniques used consist of t-test analysis, determination test and simple linear regression test with the help of SPSS software test tool version 22. The hypothesis in this study shows that $t_{count} > t_{table}$, namely $6.751 > 4.044$. The significance of the TPP variable is less than 0.05, namely $0.000 < 0.05$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of the correlation coefficient (R) test between TPP (X) and Employee Performance (Y) can be assessed as a correlation (R) of 0.422. The results of the determination coefficient test show that TPP has an influence of 48.2% on employee performance in Alang-Alang Lebar District, Palembang City. While the remaining 51.8% is caused by other variables. The results of the simple linear regression test have a positive constant value of 1.581 which indicates a positive influence of TPP (X). While the value of the regression coefficient X is 0.635 which states that if TPP (X) increases by one unit, then employee performance (Y) will increase by 0.635 or 63.5%. Based on the results obtained in this study, it can be concluded that the TPP variable (X) has a significant effect on the Employee Performance variable (Y) of 48.2% and the remaining 51.8% is influenced by other variables.

Keywords: *Employee Additional Income; Employee Performance.*

ABSTRAK

Rahel Mutiara, 2024, *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Program Studi Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) Bapak H. Suparman, S.Sos., Pd.I., M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Bapak Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si.* Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (TPP) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang dengan jumlah populasi dan sampel yang didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampling jenuh. Adapun teknik analisa data yang digunakan terdiri atas analisis uji t, uji determinasi dan uji regresi linear sederhana dengan bantuan alat uji perangkat lunak SPSS versi 22. Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $6.751 > 4.044$. Signifikan variabel TPP lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji koefisien korelasi (R) antara TPP (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dinilai korelasi (R) sebesar 0,422. Adapun hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa TPP memberikan pengaruh sebesar 48,2% terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Sedangkan sisanya sebesar 51,8% yang disebabkan oleh variabel lainnya. Hasil uji regresi linear sederhana nilai konstanta positif sebesar 1.581 yang menunjukkan bahwa pengaruh positif TPP (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,635 yang dimana menyatakan bahwa jika TPP (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,635 atau 63,5%. Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel TPP (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 48,2% dan sisanya yaitu sebesar 51,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci : TPP; Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi suatu organisasi. Tanpa adanya SDM organisasi tidak akan menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu setiap organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas karena kualitas hasil pekerjaan di tentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi melakukan beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dan dapat dicapai dengan melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali ilmu yang mereka dapat.

Peranan SDM dalam organisasi didasarkan pada keberagaman bagian yang ada dalam organisasi. Pentingnya melakukan pemantauan dan alokasi SDM yang mumpuni ini dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengelolaan SDM harus secara teratur dan benar, sesuai dengan segala kaidah yang berlaku dan ditujukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Pegawai sebagai sumber daya merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu

berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012 : 13), menyatakan bahwa pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang jumlahnya telah ditetapkan terlebih dahulu dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian. Jadi, Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Kinerja seorang pegawai merupakan suatu dukungan dari pegawai yang menjadi faktor penting bagi suatu instansi. Setiap pegawai yang sudah melakukan aktifitas pekerjaan tertentu akan mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tambahan penghasilan pegawai hanya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Tambahan penghasilan pegawai merupakan penerimaan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok.

Penghasilan pegawai dapat dijadikan motivasi para pegawai untuk menjalankan tugasnya secara cepat dan benar. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). TPP merupakan salah satu penghargaan terhadap kinerja pegawai

sebagai tambahan dalam penghasilannya. TPP diberikan dengan maksud sebagai motivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja dan semangatnya dalam bekerja (Pakihi, 2020).

Pemberian TPP untuk PNS sebagai pegawai dalam instansi diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam Pasal 58 ayat (1). Tambahan penghasilan dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa Pemerintah Daerah memiliki hak untuk memberikan tambahan penghasilan kepada PNS dengan tetap mempertimbangkan kemampuan di daerahnya. Selain itu, tambahan penghasilan yang diberikan harus diberikan persetujuan oleh DPRD sesuai dengan undang-undang yang ada. Dasar hukum tunjangan kepada pegawai juga tercantum dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana PNS berhak menerima gaji, tunjangan (kinerja dan kemahalan), dan fasilitas (Kadarisman, 2014; Pakihi, 2020).

Tambahan Penghasilan Pegawai di kota Palembang telah tercantum dalam Peraturan Walikota Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kota Palembang bahwa Kehadiran TPP dalam rangka mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik ini erat kaitannya dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. TPP di sini memiliki definisi berupa tunjangan yang diberikan kepada para PNS berupa fungsi keberhasilan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dengan berdasar pada capaian kinerja organisasi tempat PNS tersebut bekerja. Adapun besaran tunjangan bagi pegawai tidak harus selalu sama karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jumlah kehadiran. Prinsip-prinsip dalam pemberian TPP bagi para PNS sebagai pegawai dalam instansi adalah dalam hal efisiensi atau optimalisasi anggaran belanja lembaga dan pemerintah daerah dan adanya prinsip Equal pay for equal work, yang artinya adalah besaran TPP diberikan sesuai dengan harga jabatan dan kinerja yang

dicapai.

Adapun Kendala ataupun permasalahan yang ada pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang yaitu ada beberapa pegawai yang belum disiplin mengenai absensi seperti datang terlambat, datang pagi hanya absen saja kemudian pulang dan seringkali pegawai pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi terbengkalai,. Hal ini terjadi karena kurang kesadaran pegawai akan kedisiplinan. Hal ini juga dapat menjadi faktor yang bisa membuat TPP dipotong dikarenakan adanya masalah keterlambatan atau tidak menjalankan absensi yang merupakan aturan tanda masuknya pegawai.

Adanya kaitan erat antara TPP dan kinerja pegawai, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Capaian kinerja pegawai dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). Menurut Bernadin dan Russel (Kaswan:2012) menjelaskan bahwa kriteria utama yang bisa digunakan dalam mengukur kinerja pegawai diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa baik proses, hasil menjalankan aktivitas dan mendekati kesempurnaan, dilihat dari kesesuaian dengan cara menjalankan suatu kegiatan dan memenuhi tujuan yang dikehendaki. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan.

Berdasarkan teori tersebut pentingnya penilaian kinerja pegawai sebagai sumber informasi para pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan penataansumber daya manusia sekarang dan dimasa mendatang, pembinaan pegawai, rotasi pegawai, mengevaluasi kebutuhan pelatihan yang perlu diadakan untuk dasar penentuan gaji atau kompensasi dan promosi jabatan.

Peraturan Menteri Pendidikan dan

Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, menyebutkan bahwa Kinerja merupakan prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan dari pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Indra bastian juga mengatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang mengenai tingkat capaian pelaksanaan kegiatan/sasaran organisasi yang tercurah dalam pernyataan skema strategis (strategic planning) organisasi.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Marwansyah (2010), bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, dalam pelayanan publik bidang administrasi tersebut, maka hal ini adalah sebagai produktivitas kerjanya. Dengan demikian untuk mengetahui kinerja pegawai, maka perlu adanya evaluasi kinerja secara objektif sehingga PNS akan lebih berusaha meningkatkan kerjanya (Kadarisman, 2019).

Berikut tabel Jam Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Alang-Alang Lebar:

Tabel 1
Jam Kerja Pegawai Negeri
Sipil Kecamatan Alang-
Alang Lebar Kota
Palembang

Hari	Jam Masuk dan Pulang	Jam Istirahat
Senin s/d Kamis	07.30 s/d 16.00 WIB	12.00 s/d 13.00 WIB
Jum'at	07.30 s/d 16.30 WIB	12.00 s/d 14.00 WIB

Sumber data : Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Tahun 2023

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang menunjukkan adanya indikasi bahwa salah satu permasalahan yang terjadi di kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar yang juga merupakan permasalahan yang hampir disemua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan

ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang belum maksimal, bahwa kinerja pegawai negeri sipil (PNS) masih belum optimal, karena masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja, datang hanya absen saja kemudian pulang serta seringnya pegawai pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi terbengkalai, dan pelaksanaan tugas yang belum sesuai standar, hal ini terjadi karna kurang kesadaran pegawai akan kedisiplinan, keteraturan adalah ciri utama pegawai yang disiplin. Inilah yang membuat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alang- Alang Lebar Kota Palembang belum optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

2. Landasan Teori

TPP

Tambahan penghasilan pegawai atau yang sering disebut dengan istilah insentif merupakan sarana motivasi yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi merupakan segala jenis pendapatan baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif adalah bagian yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian TPP merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja salah satu bentuk tunjangan atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pencapaian tujuan organisasi.

Adapun Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai menurut Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan Beban Kerja
2. Berdasarkan Kondisi Kerja
3. Berdasarkan Penilaian Produktivitas Kerja

Kinerja Pegawai

Menurut A.A Prabu Mangkunegara (2007:67) definisi kinerja sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah : "keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu" (2009:5).

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar bahwa Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan, dikerjakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.

Dalam hal ini, pengukuran kinerja pegawai juga memerlukan beberapa indikator. Beberapa indikator kinerja pegawai terdiri atas empat macam yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, seperti tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pemerintah, 2019, Nomor 30). Adapun penjelasan mengenai keempat indikator tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas
2. Kualitas, yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan
3. Waktu, yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya
4. Biaya, yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian. (Sutrisno, 2009)

Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menurut Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu : Berdasarkan Beban Kerja, Berdasarkan Kondisi Kerja dan Berdasarkan Penilaian Produktivitas Kerja (Walikota, 2022, Nomor 5).

Sedangkan variabel kinerja pegawai terdapat empat indikator yang telah tercantum dalam Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya (Pemerintah, 2019, Nomor 30).

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: hipotesis asosiatif dimana menurut Sugiyono (2016:69) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.. Kemungkinan jawaban dari rumusan sementara pada penelitian ini yaitu:

Ho : $\rho =$ Diduga tidak ada Pengaruh TPP Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Ha : $\rho \neq$ Diduga terdapat Pengaruh TPP Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

3. Prosedur Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2018, p. 20).

Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 55), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, TPP merupakan variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019, p. 126). Dalam penelitian ini, jumlah populasinya sebanyak 51 orang.

Menurut (Arikunto, 2016), sampel yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang digunakan peneliti apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah 51 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana apabila populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi harus dijadikan sampel (Arikunto, 2016, p. 104).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Studi pustaka
4. Dokumentasi

Teknik Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas
Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner apabila nilai yang didapat lebih dari 0,30 (Sugiyono, 2017) . Uji validitas ini menggunakan program SPSS 22. Koefisien validitas diukur dari korelasi

Product Moment yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Deviasi rata-rata variabel X
= $X - \bar{x}$
- Y = Deviasi rata-rata variabel Y
= $Y - \bar{y}$

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach-nya lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2017, p. 130). Uji reliabilitas menggunakan program SPSS 22. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- St^2 = Deviasi standard total
- $\sum Si^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Teknik Analisa Data

1. Uji t (hipotesis)

Uji t atau uji parsial adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018, p. 223). Adapun rumus uji t yang digunakan peneliti menurut (Sugiyono, 2019, p. 248) yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi (x) dan (y)
- n = jumlah sampel

2. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 97). Rumus uji determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- d = koefisien determinasi
- r = koefisien korelasi

3. Uji Regresi Linear Sederhana
 Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel TPP terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam uji ini terdapat persamaan regresi linear sederhana menurut (Sugiyono, 2014, p. 188) yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = variabel independen

a = konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel X

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,678	0,30	Valid
2	0,889	0,30	Valid
3	0,877	0,30	Valid
4	0,677	0,30	Valid
5	0,625	0,30	Valid
6	0,817	0,30	Valid
7	0,884	0,30	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung validitas TPP lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap butir variabel adalah valid.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,812	0,30	Valid
2	0,855	0,30	Valid
3	0,809	0,30	Valid
4	0,718	0,30	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai r hitung validitas kinerja pegawai lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap butir variabel adalah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel sesuai dengan indikator kinerja pegawai yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas TPP

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	7

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Nilai reliabilitas variabel TPP pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel TPP yaitu 0,887 yang menunjukkan nilai tersebut melebihi nilai Alpha Cronbach yaitu 0,60. Dengan demikian semua variabel dinyatakan *reliable*.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Nilai reliabilitas variabel kinerja pegawai pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel kinerja pegawai yaitu 0,806 yang menunjukkan nilai tersebut melebihi nilai Alpha Cronbach yaitu 0,60. Dengan demikian semua variabel dinyatakan *reliable*.

3. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.581	.391		4.044	.000		
TPP (X)	.635	.094	.694	6.751	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Jumlah Variabel Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22 (2024)

Nilai t hitung untuk TPP (X) sebesar 6.751. Apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu $6.751 > 4.044$. Signifikan variabel TPP lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H0 ditolak dan

4. Uji Korelasi dan Determinasi

Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara

Ha diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel TPP (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

TPP terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Hasil dari uji korelasi ini dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 6
Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.471	2.053

a. Predictors: (Constant), TPP (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22, (2024)

Koefisien korelasi antara TPP terhadap kinerja pegawai dapat dinilai korelasi sebesar 0,694 yang dimana nilai korelasi R lebih besar dari R Square yaitu 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa TPP memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung berdasarkan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel TPP (X) maupun variabel kinerja pegawai (Y) yang

$$\begin{aligned}
 \text{Kd} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,694)^2 \times 100\% \\
 &= 0,482 \times 100 \\
 &= 48,2\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa TPP memberikan pengaruh sebesar 48,2% terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

diolah menggunakan bantuan program SPSS 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.581	.391		4.044	.000		
TPP (X)	.635	.094	.694	6.751	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Jumlah Variabel Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22, (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstan (a) adalah 1.581. Sedangkan nilai kinerja pegawai (b) 0,635. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$
$$Y = 1.581 + 0,635 X$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

X = variabel independen yaitu TPP

Pembahasan

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja terhadap 51 responden yang ada di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang yaitu 'TPP harus sesuai dengan beban kerja normal' dengan kategori Sangat Setuju (43,1%); 'TPP harus sesuai dengan beban kerja tambahan' dengan kategori Setuju (43,1%); 'TPP harus sesuai dengan lama kerja' dengan kategori Setuju (41,2%); 'TPP harus sesuai dengan resiko kerja' dengan kategori Setuju (31,4%); 'TPP harus sesuai dengan golongan jabatan' dengan kategori Sangat Setuju (58,8%); 'TPP harus sesuai dengan potensi yang dimiliki pegawai' dengan kategori Setuju (47,1%); 'TPP harus sesuai dengan hasil kerja' dengan kategori Setuju (47,1%).

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas instrumen untuk menjawab setiap butir pernyataan pada variabel TPP adalah valid. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 25. Adapun ketentuan dari uji validitas yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,30, maka instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2019).

Selain itu, hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel TPP adalah reliabel. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 27 dimana cronbach's alpha variabel TPP adalah 0,887 dengan ketentuan cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator TPP tersebut menunjukkan bahwa

pengaruh TPP di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang sudah dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. .

2. Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai terhadap 51 responden yang ada di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang yaitu 'Selalu ingin melakukan peningkatan hasil kerja' dengan kategori Setuju (41,2%); 'Memiliki yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan' dengan kategori Setuju (45,1%); 'Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat' dengan kategori Setuju (47,1%); dan 'Sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi sudah tepat guna' dengan kategori Setuju (47,1%).

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas instrumen untuk menjawab setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai adalah valid. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 26 yang dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,30.

Adapun hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai adalah reliabel. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 27 dimana cronbach's alpha variabel Kinerja Pegawai adalah 0,806 dengan ketentuan cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang sudah baik. Kinerja pegawai sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja pegawai dalam suatu lembaga rendah, maka bisa dipastikan lembaga tersebut akan rendah juga. Kualitas kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya dan efektifitas biaya.

3. Pengaruh TPP Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara TPP terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 6.751 sedangkan t_{table} 4.044 sehingga dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ ($6.751 > 4.044$). Adapun taraf signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara TPP dengan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Hasil perhitungan uji t tersebut juga diperkuat dengan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 30 sebesar 0,694 yang dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel TPP dengan variabel Kinerja Pegawai. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 30 sebesar 0,482 dan sumbangan efektif TPP sebesar 48,2%. Dengan demikian harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Presentase pengaruhnya sebesar 48,2% dan 51,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun didapatkan pula hasil dari uji analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 1.581 + 0,635 X$, yang mana diketahui nilai konstanta positif sebesar 1.581 yang menunjukkan pengaruh positif TPP. Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,635 yang menyatakan bahwa jika TPP (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,635 atau 63,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu TPP berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai yang dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel independen diikuti oleh kenaikan variabel dependen.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan

Pegawai di Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 48,2 % dan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab selanjutnya, 48,2% artinya pengaruh yang besar dan sudah dijalankan kiranya bisa dipertahankan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Satya Negara 2023
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Mahmudi, (2013), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi. Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- Maulya Naifah Mustakim Pakihi, B.S. (2020). *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik..* Yogyakarta: Alfabeta
- Purwanta, DKK, 2021. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*. Jejak Pustaka. Yogyakarta
- Sarwoto, 1996, *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Jakarta: Ghalia

- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV. Alfabet. Bandung
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV. Alfabet. Bandung
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

Sumber Peraturan UU

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014

PP Nomor 12 Tahun 2019

Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022

Permendikbud Nomor 107 Tahun 2013

Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005