

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA

Andi Iqra Syamsul Bahri^{1*}, Muhlis Madani², Hafiz Elfiansyah Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to find out the Effect of Employee's Extra Payment on the Performance of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Bulukumba Regency which focused on the Effect of TPP on the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Bulukumba Regency. This study used a quantitative research with the type of positivism philosophy research, namely to describe and explain the effect of additional employee income on the performance of the state civil apparatus in the Bulukumba district secretariat. The results of this study indicated that the regression results (influence) of Variable X on Variable Y simultaneously were only 0.319 or 31.9%, which meant that the effect of giving TPP on employee performance in the office was small. While the effect of the TPP variable (X) on performance (Y) partially showed that the results per indicator had an effect of no more than 0.227 or 22.7%, it also showed that the provision of TTP on performance at the Bulukumba Regency Secretariat was relatively small. Thus, the effect of TPP in improving performance was very small.

Keywords: *influence, performance, employee, extra payment*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang berfokus pada Pengaruh TPP terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian filsafat positivisme yaitu untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara di sekretariat daerah kabupaten bulukumba. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil regresi (pengaruh) Variabel X terhadap Variabel Y secara simultan hanya 0,319 atau 31,9% itu berarti, pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut kecil. Sedangkan pengaruh Variabel TPP (X) terhadap kinerja (Y) secara parsial menunjukkan hasil per indikator mengalami pengaruh tidak lebih dari 0,227 atau 22,7 %, itu juga menunjukkan pemberian TTP terhadap Kinerja di kantor sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba tergolong kecil. Maka dengan demikian pengaruh TPP dalam meningkatkan kinerja sangat kecil.

Kata kunci: pengaruh, kinerja, pegawai, tambahan penghasilan

* andiiqra@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu kebijakan belanja dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Termuat dalam salah satu dari sepuluh kebijakan utama belanja negara, disebutkan bahwasanya kebijakan yang utama terkait dengan Aparatur Sipil Negara dilakukan untuk mendukung pemantapan reformasi birokrasi dalam rancangan meningkatkan pelayanan publik dan efisiensi birokrasi, termasuk melalui peningkatan kesejahteraan aparatur. Terbitnya Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari DPRD. Hal ini diperkuat oleh diterbitkannya Peraturan Bupati Bulukumba (Perbub) nomor 4 tahun 2020 tentang Tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah daerah. Tambahan penghasilan dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS

berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode biasanya 1 (satu) tahun. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Marwansyah (2010), bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepada nya. Dengan demikian, dalam pelayanan publik bidang administrasi tersebut, maka hal ini adalah sebagai produktivitas kerjanya. produktivitas kerjanya. Dengan demikian untuk mengetahui kinerja pegawai, maka perlu adanya evaluasi kinerja secara objektif sehingga ASN akan lebih berusaha meningkatkan Kadarisman, (2019).

Marwansyah (2014) mengatakan kalau tujuan khusus kompensasi merupakan memperoleh karyawan yang pakar pada bidangnya, mempertahankan karyawan yang telah terdapat, menjamin terciptanya keadilan, membagikan penghargaan atas sikap yang diharapkan, mengatur bayaran, menjajaki peraturan/ hukum yang berlaku, meningkatkan silih penafsiran, serta mendukung menghasilkan presisi administrasi. Komentar ini mengisyaratkan kalau dengan

terdapatnya kompensasi yang mencukupi pegawai, hendak menuntut pegawai buat senantiasa bekerja dengan baik, dengan demikian industri tidak lagi membutuhkan lagi mencari pegawai baru yang telah pasti sangat tidak efektif, sebab pegawai baru hendak membutuhkan pelatihan yang sangat memerlukan bayaran untuk perusahaan.

Pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan Oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sudah merata, dan pemberian Tambahan penghasilan pegawai juga berdampak baik bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan sudah sesuai dengan efektivitas kinerja kerja pegawai. pemberian Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga di berikan sesuai dengan penilaian presentasi kehadiran kinerja kerja dan juga penilaian apel pagi dan sore, dan juga disiplin kerja pegawai, penilaian kehadiran kinerja pegawai pun sudah baik dan sudah memenuhi syarat penerima Tambahan penghasilan pegawai (TPP), dan apabila pegawai yang menerima tambahan penghasilan pegawai (TPP) tersebut tidak memenuhi Presentasi penilaian Kehadiran Kinerja dan juga Penilaian Apel pagi dan sore setiap bulannya maka Tambahan penghasilan pegawai

(TPP) yang di berikan akan di potong sesuai dengan persentase kehadiran kinerja pegawai yang ada setiap bulannya. (Burhanuddin & Mambo, n.d.).

Mengukur Pemberian Kompensasi (TPP) Menurut Mondy dan Noe (1992) dapat dianalisis Berdasarkan : (1) Berdasarkan Kinerja, (2) Berdasarkan lama kerja, (3) berdasarkan pengalaman bekerja, (4) berdasarkan golongan jabatan, (5) berdasarkan potensi yang dimiliki, (6) berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi Tristiadi, (2017).

Mengukur Pemberian Kompensasi (TPP) Menurut Mondy dan Noe (1992) dapat dianalisis Berdasarkan : (1) Berdasarkan Kinerja, (2) Berdasarkan lama kerja, (3) berdasarkan pengalaman bekerja, (4) berdasarkan golongan jabatan, (5) berdasarkan potensi yang dimiliki, (6) berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi Tristiadi, (2017).

Adapun untuk menganalisis kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russel (2003) dapat dilihat dari: (1) Kualitas (quality) yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; (2) Kuantitas (quantity) yaitu merupakan jumlah yang

dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan dengan memperhatikan koordinasi output lain; (4) Efektivitas (cost effectiveness) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit; (5) Kemandirian (need for supervision) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya; (6) Komitmen Kerja (interpersonal impact) yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja. Rindah, (2017).

Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba telah menerapkan e-Government dalam bentuk daftar hadir elektronik yaitu Gece end finger Acces control. Setelah diterapkan selama kurang lebih 8 tahun yaitu mulai tahun 2012, di mana daftar hadir elektronik tersebut sejak tahun 2012 sebagai pengganti daftar hadir manual yang dibuat oleh bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, namun pemanfaatan daftar hadir elektronik tersebut dapat

dikatakan belum efektif dalam meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Namun pada tahun 2012 masih dikatakan uji coba, pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Bulukumba membuat suatu kebijakan untuk meningkatkan gairah kerja para Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Kabupaten Bulukumba, dengan cara memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), di mana pembayarannya dapat dilihat dari kehadiran para ASN melalui daftar hadir elektronik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan *kuesioner (angket)* dan dikuatkan dengan

hasil observasi/ pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Untuk kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. guna membantu responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, kuesioner pertama untuk memperoleh data tanggapan responden terkait pengaruh TPP (Tambahannya Pegawai) (variabel X) beserta indikator-indikatornya terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) (variabel Y), dan kuesioner kedua untuk memperoleh data tanggapan responden terkait Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) (variabel Y) beserta indikator-indikatornya yang dipengaruhi oleh pengaruh TPP (Tambahannya Pegawai) (variabel X). Kedua kuesioner

tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi linier. Model regresi linier dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen TPP (X) dan Kinerja ASN (Y). Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan output table pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25,0 dalam bentuk output model summary, ANOVA (uji F), serta coefficient (uji t) seperti pada tabel sebagai berikut :

Lama Bekerja (X₁)

Tabel 1.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,357(a)	,128	,111	,825

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary

terlihat nilai R Square .128, hal ini berarti Pengaruh Lama bekerja (X₁)

terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,128 atau 12,8%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Lama Bekerja (X₁) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan Masa kerja pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Lama Bekerja (X₁) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 12,8%.

Tabel 2.
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,181	1	5,181	7,619	,008(a)
	Residual	35,356	52	,680		
	Total	40,537	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.1

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 7,619 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka

terdapat ada pengaruh Variabel Lama Bekerja (X₁) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Lama Bekerja (X₂)

Tabel 3.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,184(a)	,034	,015	,978

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square 034, hal ini berarti Pengaruh Lama bekerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,034 atau 0,34%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis

pengaruh indikator Lama Bekerja (X₂) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan Masa kerja pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Lama Bekerja (X₂) terhadap

Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 0,34%.

Tabel 4.
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,735	1	1,735	1,815	,184(a)
	Residual	49,691	52	,956		
	Total	51,426	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.2

Dari hasil diatas diketahui bahwa terdapat ada pengaruh Variabel Lama niali F hitung 1,735 dengan tingkat Bekerja (X₂) terhadap Variabel Kinerja signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka (Y).

Pengalaman Kerja (X₃)

Tabel 5.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460(a)	,211	,196	,698

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .211, hal ini berarti Pengaruh Lama bekerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,211 atau 21,1%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Pengalama Kerja

(X₃) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan Tugas pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis ketiga diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Pengalaman Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 21,1%.

Tabel 6.
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,780	1	6,780	13,927	,000(a)
	Residual	25,313	52	,487		
	Total	32,093	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.3

Dari hasil diatas diketahui bahwa terdapat ada pengaruh Variabel niali F hitung 13,927 dengan tingkat Pengalaman Kerja (X₃) terhadap signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka Variabel Kinerja (Y).

Pengalaman Kerja (X₄)

Tabel 7.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381(a)	,145	,128	,675

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .145, hal ini berarti Pengaruh Lama bekerja (X₄) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,145 atau 14,5%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Pengalama Kerja

(X₄) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan tanggung jawab pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis ketiga diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Pengalaman Kerja (X₄) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 14,5%.

Tabel 8.
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,013	1	4,013	8,808	,005(a)
	Residual	23,691	52	,456		
	Total	27,704	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.4

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 8,808 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat ada pengaruh Variabel

Pengalaman Kerja (X_4) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Golongan Jabatan (X_5)

Tabel 9.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450(a)	,203	,187	,851

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .203, hal ini berarti Pengaruh Golongan Jabatan (X_5) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,203 atau 20,3%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Golongan jabatan (X_5) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang

terkait dengan pangkat pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis keempat diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Pengalaman Kerja (X_5) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 20,3%.

Table 10.
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,562	1	9,562	13,209	,001(a)
	Residual	37,642	52	,724		
	Total	47,204	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.5

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 13,209 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat ada pengaruh Variabel

Golongan jabatan (X_5) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Golongan Jabatan (X₆)

**Tabel 11.
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477(a)	,227	,212	,772

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .227, hal ini berarti Pengaruh Golongan Jabatan (X₆) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,227 atau 22,7%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Golongan jabatan

(X₆) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan kompensasi pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis keempat diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Pengalaman Kerja (X₆) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 22,7%.

**Table 12.
ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,121	1	9,121	15,287	,000(a)
	Residual	31,027	52	,597		
	Total	40,148	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.6

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 15,287 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat ada pengaruh Variabel

Golongan jabatan (X₆) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Potensi yang Dimiliki (X₇)

**Tabel 13.
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,331(a)	,110	,093	,843

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .110, hal ini berarti Pengaruh Potensi yang Dimiliki (X₇) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,110 atau 11%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Potensi yang Dimiliki (X₇) terhadap

Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan keahlian pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis kelima diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator potensi yang dimiliki (X₄) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 11%.

Tabel 14
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,560	1	4,560	6,419	,014(a)
	Residual	36,940	52	,710		
	Total	41,500	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b. Dependent Variable: X1.7

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 6,419 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka

terdapat ada pengaruh Variabel Potensi yang Dimiliki (X₇) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Potensi yang dimiliki (X₈)

Table 15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,291(a)	,085	,067	1,055

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .085, hal ini berarti pengaruh potensi yang dimiliki (X₈) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,085

atau 08,5%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Potensi yang Dimiliki (X₈) terhadap

Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan keterampilan pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis kelima

diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Potensi yang Dimiliki (X_8) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 08,5%.

Table 16.
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,341	1	5,341	4,800	,033(a)
	Residual	57,862	52	1,113		
	Total	63,204	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.8

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 4,800 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka

terdapat ada pengaruh Variabel Potensi yang Dimiliki (X_8) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Kebutuhan yang dipenuhi (X_9)

Table 17.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,342(a)	,117	,100	,790

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .117, hal ini berarti Pengaruh kebutuhan yang dipenuhi (X_9) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,117 atau 11,7%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator kebutuhan yang

dipenuhi (X_9) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan penyelesaian tugas pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis keenam diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator kebutuhan yang dipenuhi (X_9) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 11,7%.

Table 18.
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,295	1	4,295	6,880	,011(a)
	Residual	32,464	52	,624		
	Total	36,759	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.9

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 6,880 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka

terdapat ada pengaruh Variabel kebutuhan yang dipenuhi (X_9) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Kebutuhan Yang Dipenuhi (X_{10})

Table 19.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499(a)	,249	,234	,734

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .249, hal ini berarti Pengaruh kebutuhan yang dipenuhi (X_{10}) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,249 atau 24,9%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 45 orang responden atas 1 (satu) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator kebutuhan yang

dipenuhi (X_{10}) terhadap Kinerja (Y), yaitu yang terkait dengan poin tugas dan tanggung jawab pegawai yang menunjang Kinerja.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis keenam diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator kebutuhan yang dipenuhi (X_{10}) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 24,9%

Table 20.
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,287	1	9,287	17,218	,000(a)
	Residual	28,047	52	,539		
	Total	37,333	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: X1.10

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 17,218 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat ada pengaruh Variabel

kebutuhan yang dipenuhi (X_{10}) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Pengaruh TPP (X) Terhadap Kinerja (Y) Secara Simultan

**Table 21.
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,505(a)	,255	,241	5,031

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,505 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variable bebas terhadap variable terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari output

tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,255 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (TPP) terhadap variable terikat (Kinerja) adalah sebesar 24,1 %, sedangkan sisanya yakni 75,9% dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar variable X.

**Table 22.
ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451,344	1	451,344	17,830	,000(a)
	Residual	1316,304	52	25,314		
	Total	1767,648	53			

a Predictors: (Constant), Kinerja ASN

b Dependent Variable: TTP

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable TPP (X) terhadap variable kinerja (Y). dari hasil output tersebut terlihat bahwa F hitung

= 17,830 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable kinerja.

Table 23.
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	28,142	2,362		11,917	,000
Kinerja ASN	,319	,076	,505	4,223	,000

a Dependent Variable: TTP

Pada tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 28,142, sedang nilai kinerja (b) adalah 0,319 sehingga persamaan / model regresi dapat ditulis :

$$Y=a+bX$$

$$Y=28,142+0,319X$$

Adapun membaca persamaan regresi diatas adalah nilai konstanta positif sebesar 28,142 menunjukkan pengaruh positif variabel independent (TTP). Bila variable independent naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kinerja naik atau terpenuhi. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,319 menyatakan bahwa jika TTP (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 atau 31,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara parsial dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu: (1) Pengaruh lama bekerja

(X₁) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil, (2) Pengaruh lama bekerja (X₂) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil, (3) Pengaruh pengalaman kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil, (4) Pengaruh pengalaman kerja (X₄) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil, (5) Pengaruh golongan jabatan (X₅) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil, (6) Pengaruh golongan jabatan (X₆) terhadap kinerja (Y) kecil, (7) Pengaruh potensi yang dimiliki (X₇) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil, (8) Pengaruh potensi yang dimiliki (X₈) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil, (9) Pengaruh kebutuhan yang dipenuhi (X₉) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kecil, (10) Pengaruh kebutuhan yang dipenuhi (X₁₀) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara simultan dapat di pengaruhi pengaruh tambahan penghasilan pegawai (X) terhadap kinerja (Y) tergolong kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17–32. <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>
- Burhanuddin, & Mambo. (2016). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(400).
- Tristiadi, S. (2017). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau* (Tesis Magister, Universitas Terbuka).
- Rindah. (2017). *Analisis kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *E Jurnal Katalogis*, 5(5), 109–119.