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

**Andi Iqra Syamsul Bahri1, Muhlis Madani2, Hafiz Elfiansyah Parawu3**

1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisip Unismuh Makassar

2) Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisip Unismuh Makassar

3) Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisip Unismuh Makassar

***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's 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 Sekreatriat Daerah Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian filsafat positivisme yaitu untuk mengambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh tambahan pengahasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara di secretariat 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 pasrsial menunjukkan hasil per indicator mengalami pengaruh tidak lebih dari 0,227 atau 22,7 %, itu juga menunjukkan pemberian TTP terhadap Kinerja di kantor secretariat Daerah Kabupaten Bulukumba tergolong kecil. Maka dengan demikian pengaruh TPP dalam meningkatkan kinerja sangat kecil.

**Kata Kunci :** Pengaruh, Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai

**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 sejauhmana 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-Goverment dalam bentuk daftar hadir elektronik yaitu Gece end fingger 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 di tetapkan.

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 (Tambahan Penghasilan 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 (Tambahan Penghasilan 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 TTP (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 4.8**

**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 sedehana 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 4.9**

**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 niali 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 4.10**

**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 sedehana 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 4.11**

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

**Pengalaman Kerja (X3)**

**Tabel 4.12**

**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 sedehana 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 4.13**

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

**Pengalaman Kerja (X4)**

**Tabel 4.14**

**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 sedehana 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 4.15**

**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 niali F hitung 8,808 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka terdapat ada pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X4) terhadap Variabel Kinerja (Y).

**Golongan Jabatan (X­5)**

**Tabel 4.16**

**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 sedehana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .203, hal ini berarti Pengaruh Golongan Jabatan(X5) 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 (X5) 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 (X5) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 20,3%.

**Table 4.17**

**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 niali F hitung 13,209 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka terdapat ada pengaruh Variabel Golongan jabatan (X5) terhadap Variabel Kinerja (Y).

**Golongan Jabatan (X6)**

**Tabel 4.18**

**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 sedehana 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 4.19**

**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 niali 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 4.20**

**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 sedehana 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 4.21**

**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 niali 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 4.22**

**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 sedehana 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 (X8) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 08,5%.

**Table 4.23**

**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 niali F hitung 4,800 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka terdapat ada pengaruh Variabel Potensi yang Dimiliki (X8) terhadap Variabel Kinerja (Y).

**Kebutuhan yang dipenuhi (X9)**

**Table 4.24**

**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 sedehana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .117, hal ini berarti Pengaruh kebutuhan yang dipenuhi(X9) 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 (X9) 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 (X9) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sangat kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 11,7%.

**Table 4.25**

**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 niali F hitung 6,880 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka terdapat ada pengaruh Variabel kebutuhan yang dipenuhi (X9) terhadap Variabel Kinerja (Y).

**Kebutuhan Yang Dipenuhi (X10)**

**Table 4.26**

**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 sedehana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .249, hal ini berarti Pengaruh kebutuhan yang dipenuhi(X10) 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 (X10) 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 (X10) terhadap Kinerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 24,9%

**Table 4.26**

**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 niali F hitung 17,218 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka terdapat ada pengaruh Variabel kebutuhan yang dipenuhi (X10) terhadap Variabel Kinerja (Y).

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

**Table 4.27**

**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 table 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 diperolah koefisien determinasi (R2) 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 4.28**

**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 / probolitas 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable kinerja.

**Table 4.29**

**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 table coefisients, 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+0,319

 Adapun membaca persamaan regresi diatas adalah nilai konstanta positif sebesar 28,142 menunjukkan pengaruh positif variable independent (TPP). Bila variable independent naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kinerja naik atau terpenuhi. Sedangkan koefisien regeresi X sebesar 0,319 menyatakan bahwa jika TPP (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) Pengarruh 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 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. (n.d.). *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado*.

Tristiadi, S. (2017). Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. *Universitas Terbuka Program Pasca Sarjana*.

Rindah. (2017). Analisis kinerja aparat sipil negara (asn) di dinas pendidikan dan kebudayaan daerah provinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis,* *5*(5), 109–119.