

Analysis Of The Effect Of Additional Employee Income (Tpp) And Work Ability On The Performance Of State Civil Apparatus (Asn) In Tanjung Mulia Village In Pasar Manna District South Bengkulu

Analisis Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kelurahan Tanjung Mulia Di Kecamatan Pasar Manna Bengkulu Selatan

Muhammad Ferdi Apta ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Nurzam ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Ferdiapta8@gmail.com

How to Cite :

Apta. M. F., Soleh. A., Nurzam. N. (2025). Analisis Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kelurahan Tanjung Mulia Di Kecamatan Pasar Manna Bengkulu Selatan. JURNAL EMA, 2 (1). DOI: <https://doi.org/10.37676/jema.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [05 Mei 2025]

Revised [10 Juni 2025]

Accepted [13 Juni 2025]

KEYWORDS

TPP, Work Ability and Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling penting bagi setiap organisasi, karena hanya manusia yang sebagai sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia jadi kunci yang harus dipertahankan dalam organisasi dimana terdapat banyak tuntutan dari tantangan yang ada. Dengan demikian, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama bagi setiap organisasi. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kelurahan Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis data yaitu uji validitas, regresi linear berganda, uji determinasi dan pengujian hipotesis. Sampel penelitian berjumlah 20 orang pegawai yang ada di Kelurahan Tanjung Mulia kecamatan Pasar Manna Kabupaten Bengkulu selatan. Hasil penelitian pada uji SPSS yang telah dilakukan yaitu sebanyak kuesioner yang diajukan kepada responden seluruhnya valid yaitu kurang 0,05. Kemudian pada uji reliabilitas menyatakan 3 variabel penelitian reliabel karena pada alpha crownbach > 0.6 yang berarti handal. Pada uji hipotesis menyatakan bahwa variabel TPP dan variabel kemampuan kerja < 0,05 yang berarti variabel TPP dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kelurahan Tanjung Mulia Kecamatan Pasar Manna Kabupaten Bengkulu selatan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of additional employee income and work ability on the performance of ASN employees in Tanjung Mulia Village, South Bengkulu Regency. This research method uses quantitative research with a descriptive approach. Data analysis methods

are validity testing, multiple linear regression, determination testing and hypothesis testing. The research sample was 20 employees in Tanjung Mulia Village, Pasar Manna District, South Bengkulu Regency. The results of the study on the SPSS test that had been carried out were as many as the questionnaires submitted to respondents were all valid, namely less than 0.05. Then the reliability test stated that 3 research variables were reliable because the alpha crownbach > 0.6 which means reliable. In the hypothesis test, it states that the TPP variable and the work ability variable <0.05, which means that the TPP and ability variables have a significant effect on employee performance in Tanjung Mulia Village, Pasar Manna District, South Bengkulu Regency.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menimbang bahwa dalam menjadikan Aparatur Sipil Negara (ASN) bagian dari reformasi birokrasi, maka harus ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang berkewajiban mengembangkan dirinya dan wajib bertanggung jawab atas kinerjanya dan menerapkan prinsip merit pada pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui dari apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang dapat dilihat sebagai bentuk dari pengembangan sumber daya manusia saat ini. Hal ini merupakan suatu usaha bagi setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya pada saat melakukan penugasan. Dalam mewujudkan tujuan diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan kinerja yang baik. Kemampuan merupakan suatu hal atau tindakan yang dimiliki seseorang dalam hal menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan yang ada pada tiap organisasi tidak semua memiliki kemampuan yang sama.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling penting bagi setiap organisasi, karena hanya manusia yang sebagai sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia jadi kunci yang harus dipertahankan dalam organisasi dimana terdapat banyak tuntutan dari tantangan yang ada. Dengan demikian, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama bagi setiap organisasi (Arianto, 2013:191).

Sejalan dengan perkembangan ekonomi sekarang ini, perubahan yang terjadi merupakan tantangan bagi setiap Negara. Maka diperlukan suatu organisasi yang dapat menjadi saran untuk mencapai sasaran dalam rangka meningkatkan dan memajukan teknologi untuk dapat bersaing dimasa depan. Secara keseluruhan dalam organisasi ditentukan dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah hal yang penting bagi suatu organisasi karena suatu instansi dapat melihat bakat seorang pegawai sebagai peluang untuk meningkatkan keunggulan yang kompetitif untuk organisai yang lebih besar (Mathis dan Jakson, 2011).

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Tunjangan Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan pemerintah sebagai wujud dari apresiasi serta prestasi kerja pegawai dalam bekerja. TPP diberikan setiap sebulan sekali berdasarkan kinerja pegawai dalam satu bulan berdasarkan jabatannya,

Hal ini sejalan dengan Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 3 Tahun 2021 "BAB 1 Pasal 1 yaitu Tambahan penghasilan pegawai yang selanjutnya disebut TPP adalah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada Pegawai ASN berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan prestasi kerja serta pertimbangan obyektif lainnya. Tujuan diberikan TPP adalah meningkatkan kinerja pegawai ASN, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta mendisiplin pegawai ASN.

Kemampuan kerja juga sangat dibutuhkan dalam kinerja pegawai. Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada akekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Sedarmayanti (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".

Adapun permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang ada di Kelurahan Tanjung Mulia kabupaten Bengkulu selatan yang belum maksimal. Contohnya, masih banyak pegawai yang belum mengerti tugas dan fungsi dalam bekerja karena kantor jarang melakukan pelatihan dan uji kompetensi di lingkungan kerja.

Kadang pelatihan hanya dilakukan pada tingkat Kabupaten saja yang hanya diberikan materi tanpa melakukan praktek. Padahal Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan sudah dari cukup untuk semua golongan. Waktu kerja setiap hari juga tidak sesuai dengan yang ada, tidak jarang pegawai yang pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Tambahan penghasilan pegawai (TPP)

Yohanes (2013) mengungkapkan Tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan pemerintah. TPP (insentif) dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat di Bengkulu Selatan diberlakukan dalam bentuk Tambahan penghasilan pegawai disingkat TPP

TPP yang diperkenalkan dalam Peraturan Gubernur Bengkulu tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terbaru adalah Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 3 Tahun 2021. Peraturan ini mengatur tentang pemberian TPP kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Di dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai diberikan berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Selanjutnya setelah diterbitkannya Peraturan

Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 39 Ayat (1) dinyatakan pula bahwa "Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan pegawai kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Dalam Permendagri tersebut dikatakan pula bahwa tujuan dari diberikannya TPP adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. TPP adalah Tambahan

penghasilan pegawai yang diberikan kepada PNS dan CPNS serta PPPK yang didasarkan pada capaian kinerja pegawai.

Kemampuan Kerja

Mangkunegara (2016) menjelaskan kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2017).

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas Kerja;
- (2) Kuantitas;
- (3) Ketepatan Waktu;
- (4) Efektifitas;
- (5) Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Pada program Statistical Product and Service Solution (SPSS) teknik pengujian yang digunakan korelasi Corrected Item-Total Corelation. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity analysis dengan nilai korelasi diatas 0,3.(Sugiyono, 2018:115). Adapun hasil pengujian validitas dari indicator penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X1)				
1	X1.1	0,422	0,683	Valid
2	X1.2	0,422	0,709	Valid
3	X1.3	0,422	0,835	Valid
4	X1.4	0,422	0,879	Valid
5	X1.5	0,422	0,630	Valid
6	X1.6	0,422	0,753	Valid
7	X1.7	0,422	0,464	Valid
8	X1.8	0,422	0,721	Valid
9	X1.9	0,422	0,663	Valid
10	X1.10	0,422	0,718	Valid
Kemampuan kerja (X2)				
1	X2.1	0,422	0,714	Valid
2	X2.2	0,422	0,692	Valid
3	X2.3	0,422	0,571	Valid
4	X2.4	0,422	0,785	Valid
5	X2.5	0,422	0,423	Valid
6	X2.6	0,422	0,664	Valid
7	X2.7	0,422	0,484	Valid
8	X2.8	0,422	0,534	Valid
9	X2.9	0,422	0,678	Valid
10	X2.10	0,422	0,735	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
1	Y1	0,422	0,904	Valid
2	Y2	0,422	0,510	Valid
3	Y3	0,422	0,560	Valid
4	Y4	0,422	0,601	Valid
5	Y5	0,422	0,562	Valid
6	Y6	0,422	0,801	Valid
7	Y7	0,422	0,568	Valid
8	Y8	0,422	0,901	Valid
9	Y9	0,422	0,601	Valid
10	Y10	0,422	0,650	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut seluruhnya valid sehingga pertanyaan tersebut memiliki tingkat kevalidan sesuai yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alfa Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Tambahan Tunjangan pegawai	0,769	Reliabel
2	Kemampuan kerja	0,755	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,764	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2024

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Tambahan Tunjangan pegawai (X1), kemampuan kerja (X2), dan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) TPP kemampuan		11.692	2.820		4.146	.001
		.485	.052	.836	9.318	.000
		.253	.063	.360	4.018	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2024

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel 9 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,692 + 0,485 X1 + 0,253 X2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 11,692 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel Tambahan Tunjangan pegawai (X1) dan variabel kemampuan kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 11,692

2. Pengaruh Tambahan Tunjangan pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien Tambahan Tunjangan pegawai (X1) adalah sebesar 0,485 dengan asumsi apabila x1 mengalami peningkatan sebesar satu- satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,485.
3. Pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)
Nilai Koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah sebesar 0,253 dengan asumsi apabila kemampuan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,253.

Hasil Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R² yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929a	.864	.848	1.84206

a. Predictors: (Constant), kemampuan, TPP
Sumber : Output SPSS versi 23.0,2024

Berdasarkan tabel 4 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,864. Hal ini berarti bahwa nilai Tambahan Tunjangan pegawai (X1) dan nilai kemampuan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 86,4% sedangkan sisanya 33,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

Hasil Uji F (simultan)

Menurut Pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	365.773	2	182.887	53.898	.000b
Residual Total	57.684	17	3.393		
	423.457	19			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), kemampuan, TPP
Sumber : Output SPSS versi 23.0,2024

Dari tabel tersebut diatas bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan Tambahan Tunjangan pegawai (X1) dan

kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor lurah Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan.

Berdasarkan hasil uji simultan uji t didapat maka H_0 di tolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Tambahan Tunjangan pegawai (X1) dan Kemampuan kerja (X2) berpengaruh simultan dengan kinerja pegawai (Y). nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $53,898 > 3.49$. (tabel F terlampir).

Pengujian Hipotesis secara partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji Partial (t)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant) TPP	11.692	2.820		4.146	.001	
kemampuan	.485	.052	.836	9.318	.000	
	.253	.063	.360	4.018	.001	

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2024

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Tambahan Tunjangan pegawai (X1)

Hasil pengujian untuk variabel Tambahan Tunjangan pegawai menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya Tambahan Tunjangan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Mulia Bengkulu Selatan. Sedangkan nilai t hitung sebesar $9,318$ dan t tabel $2,085$. Jadi dapat kita simpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $9,318 > 2,085$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen (Tambahan Tunjangan pegawai) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

2. Variabel Kemampuan kerja (X2)

Hasil pengujian untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai signifikansi $0.001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kemampuan kerja lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Mulia Bengkulu Selatan. t hitung pada variabel Tambahan Tunjangan pegawai sebesar $4,018$ yang lebih besar dari $2,085$. maka H_0 ditolak artinya variabel independen (pengalamam kerja) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Pembahasan

Pengaruh Tambahan Tunjangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Tambahan Tunjangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Tanjung Mulia kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel Tambahan Tunjangan pegawai menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Hal ini Tambahan Tunjangan pegawai memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Mulia kabupaten Bengkulu Selatan.

Nilai koefisien Tambahan Tunjangan pegawai yang didapat setelah melakukan penelitian dengan menggunakan SPSS 23 didapat bahwa nilai koefisien Tambahan Tunjangan pegawai sebesar $0,485$. Hal ini terlihat variabel Tambahan Tunjangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kelurahan Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hal ini terlihat bahwa Tambahan Tunjangan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Mulia kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Kelurahan Tanjung Mulia Bengkulu selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kinerja pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja pegawai.

Berdasarkan uji Partial (uji t) menunjukkan bahwa Tambahan Tunjangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja pegawai. Menurut (Ukudi,2007:215) bahwa konsep Tambahan Tunjangan pegawai telah menjadi faktor yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi, baik organisasi profit maupun non profit, karena apabila konsumen merasa bahwa Tambahan Tunjangan pegawai yang diterimanya baik atau sesuai harapan, maka akan merasa puas, percaya dan mempunyai komitmen menjadi konsumen yang loyal.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji F serta regresi linear berganda variabel kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel kemampuan kerja pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kemampuan kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Mulia Bengkulu Selatan.

Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui bahwa nilai koefisien kemampuan kerja sebesar 0,253 yang artinya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi standar error (yang sebesar 0,864) dapat dipahami bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel kemampuan kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meskipun kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa kemampuan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kemampuan kerja menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu kantor atau satuan kerja. Kedisiplinan suatu Satuan dikatakan baik, jika sebagian besar Pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan, 2015:45).

Tambahan Tunjangan Pegawai Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan

Berdasarkan dari penelitian tersebut variabel Tambahan Tunjangan pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa Tambahan Tunjangan pegawai $0,000 < 0,05$ serta kemampuan kerja $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,864. Hal ini berarti bahwa nilai Tambahan Tunjangan pegawai (X_1) dan nilai kemampuan kerja (X_2) sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang hanya sebesar 86.4% sedangkan sisanya 13,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kelurahan Tanjung Mulia kabupaten Bengkulu Selatan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 11,692 + 0,485 X_1 + 0,253 X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Tambahan Tunjangan

pegawai (X1) dan Kemampuan kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kelurahan Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,864. Hal ini berarti bahwa nilai Tambahan Tunjangan pegawai (X1) dan nilai kemampuan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 86,4% sedangkan sisanya 33,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial Tambahan Tunjangan pegawai dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan.
4. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa Tambahan Tunjangan pegawai, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kelurahan Tanjung Mulia Kabupaten Bengkulu Selatan.

Saran

1. Bagi Kelurahan Tanjung Mulia
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Tambahan Tunjangan pegawai dan kemampuan kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Mulia kabupaten Bengkulu Selatan. Responden menilai bahwa kinerja pegawai sesuai dengan Tambahan Tunjangan pegawai dan kemampuan kerja. Maka dari itu penulis menyarankan untuk mempertahankan Tambahan Tunjangan pegawai dan kemampuan kerja demi perkembangan dan kesempurnaan suatu kantor atau satuan di masa yang mendatang dengan cara lebih meningkatkan lagi kemampuan kerja pegawai dan kedisiplinan kerja pegawai seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan berpotensi baik sehingga kinerja pegawai lebih meningkat lagi.
2. Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Tambahan Tunjangan pegawai dan kemampuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alpin, A., Hanila, S., & Abi, Y. I. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong. Unived Bengkulu. Manajemen, 3(2), 133-144.
- Abel, S. 2018. Cost efficiency and non-performing loans: An application of the Granger\ causality test. Journal of Economic and Financial Sciences 11(1), a170.
- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Tambahan Tunjangan pegawai Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin. 20FULL.pdf.
- Arif. (2020). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. <https://Medium.Com/9-40>.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Burhannudin, dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur, Vol. 8. No. 2.

- Damayanti, A. T. (2023). Pengaruh Tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Kabupaten Bondowoso (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Jember).
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- Edy, Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edison, Emron., dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fadel. Muhammad. 2012. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Fitria Noorainy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
- Guntoro, Fajar Andi, and M. B. A. Sri Padmantlyo. 2016. Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PO Rosalia Indah Palur). Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta,
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634. DOI:
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Yasi 2011. Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Komarudin. 2011. Dasar Gerak Sepakbola. Yogyakarta: FIK UNY
- Maulana, Arrofi, and Sri Purwati. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Pkss (Studi Kasus House Keeping Rawat Jalan RSPG). Jurnal Manajemen Almatama 1.1: 51-60.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Maryani, D., Irwanto, T., & Effendi, Y. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 223-228.
- Muhammad dan Mangkunegara 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9-25.
- Mondy, & Noe. 2014. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Unindra Press. Jakarta Selatan.
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPFEMc. Clelland, (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:76) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Nitisemito, 2012, Manajemen Personalialia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh 2019. Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif. Bandung
- Novita, Hesty, Sulisti Afriani, and Yesi Indian Ariska. 2021. The Relationship Of Multiple Role Conflict On Work Stress Of State Civil Services (Asn) At The Health Office Of Kaur District. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review 1.1: 32-37
- Priansa. 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Cv. Alfabeta
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Rosidah. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia. Cetakan Pertama. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins dan Coulter. 2017. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju.
- Wahyuni, N. I. R. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Marine Service (Doctoral dissertation, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya).
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yohanes Suhardjo. 2013. Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Jurnal STIE Semarang. ISSN 2252-7826. Vol. 5 No. 3
- Yulita, Eka Vitri e. 2023. Pengaruh keterikatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten seluma (doctoral dissertation, Universitas Dehasen Bengkulu).