Kajian Ekonomi dan Akuntansi Terapan
Volume. 3 Nomor. 2 Juni 2026
e-ISSN: 3046-9414, p-ISSN: 3046-8736, Hal. 72-84
DOI: https://doi.org/10.61132/keat.v3i2.2345
Tersedia: https://ejournal.areai.or.id/index.php/KEAT

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai ASN dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

(Studi Kasus pada BPPRD Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2026)

Vera Yusnita[1*], Deby Aisyah Rj Nur [2], Novi Peramasari[3]
[1-3]Universitas Muhammadiyah Jambi, Indonesia
Email: verayusnita1234@gmail.com[1] ,debyaisyah8@gmail.com[2], noviperamasari11@gmail.com[3]
**Penulis Korespondensi: verayusnita1234@gmail.com*

Abstract. *The success of an organization is closely related to the quality of its human resources. In government institutions, Civil Servants (ASN) are expected to perform professionally, competently, and efficiently in delivering public services and achieving organizational objectives. One of the strategies implemented by local governments to enhance employee motivation and performance is the provision of Additional Employee Income (Tambahan Penghasilan Pegawai/TPP). This study aims to analyze the effect of Additional Employee Income (TPP) on employee performance at the Regional Revenue and Retribution Management Agency (BPPRD) of Muaro Jambi Regency. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees of BPPRD Muaro Jambi Regency and analyzed using SPSS version 22.0. The analytical techniques included validity testing, reliability testing, simple linear regression analysis, and hypothesis testing to examine the relationship between TPP and employee performance. The results indicate that TPP has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that TPP contributes 72.3% to employee performance, while the remaining 27.7% is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that TPP serves as an effective incentive mechanism for improving employee motivation, productivity, and overall performance among civil servants within the organization.*

Keywords: *Additional Employee Income (TPP); Civil Servants (ASN); Employee Performance; Human Resource Management; Work Motivation.*

Abstrak. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Dalam organisasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk bekerja secara profesional, kompeten, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah daerah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja ASN adalah melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Muaro Jambi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BPPRD Kabupaten Muaro Jambi dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, serta uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel TPP dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi TPP terhadap peningkatan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian TPP merupakan salah satu instrumen yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja ASN di lingkungan BPPRD Kabupaten Muaro Jambi.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara (ASN); Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

1. PENDAHULUAN

Sadili. S (2010) mengemukakan sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merancang dan memproduksi barang dan jasa, menjaga kualitas, menjual produk, mengatur keuangan, dan merencanakan semua strategi dan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik melalui manajemen SDM.

Naskah Masuk: 18 April 2026; Revisi: 17 Mei 2026; Diterima: 18 Juni 2026; Terbit: 30 Juni 2026

Winda. S (2012) berpendapat bahwa orang lain yang ingin bertindak dan bersedia bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan secara kolaboratif adalah merupakan ilmu dan seni dari manajemen. Dengan demikian, manajemen membutuhkan konsep pengetahuan mendasar, kemampuan untuk menilai keadaan, kondisi, dan sumber daya manusia yang tersedia, serta kemampuan untuk memikirkan cara terbaik untuk melaksanakan tugas-tugas yang saling terkait guna mencapai tujuan.

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2020) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. P. Ricardianto (2018) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau teknik untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara sukses dan efisien. Hal ini digunakan secara efisien untuk mengoptimalkan tujuan bersama dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam konteks organisasi instansi pemerintah, Aparat Sipil Negara (ASN) adalah komponen sumber daya manusia yang melaksanakan tanggung jawab pemerintahan negara untuk mendorong kemajuan dan kesejahteraan penduduk.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Sekretariat Negara, 2023). Kedudukan dan tugas ASN merupakan salah satu tulang punggung otoritas publik dalam menciptakan pembangunan nasional. (Dwiyanto, 2006). Pegawai ASN harus bekerja profesional, tidak ikut dalam persoalan politik, serta mempererat persatuan dan kesatuan bangsa. Selain itu, Ramadian dkk (2021) mengungkapkan bahwasanya ASN juga merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi pembangunan dan administrasi pemerintah.

Terwujudnya pegawai ASN yang berkinerja, disiplin, sejahtera dan berkompetensi merupakan tujuan yang hendak dicapai dengan lahirnya peraturan perundangan tentang ASN nomor 5 tahun 2014 menyebutkan bahwasanya untuk menjadikan pegawai ASN menjadi bagian dari pembaharuan birokrasi, maka harus ditetapkan PNS sebagai profesi yang dituntut untuk mengembangkan diri, bertanggung jawab terhadap kinerjanya, dan menginmplementasikan prinsip meritokratis pada pengelolaan manajemen ASN. Penyediaan

layanan publik yang berkualitas tinggi itu didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia ASN yang baik pula.

ASN pada dasarnya diharuskan bertanggung jawab dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan tujuan dari kinerjanya sendiri. Dari perspektif pembangunan daerah, hal-hal tersebut dianggap perlu dimiliki oleh setiap ASN (Rafik, 2016). Ada beberapa teknik manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi Aparatur Sipil Negara menurut Aisyah, dkk (2024), diantaranya adalah perekrutan/penempatan berdasarkan meritokrasi, pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang objektif tidak memihak, serta insentif dan penghargaan yang sepadan. Studi yang dilakukan oleh Rizki dkk. (2021) juga memberikan hasil yang konsisten, mereka menyatakan bahwa kinerja pemerintah daerah dipengaruhi secara positif oleh pengelolaan ASN dan penerapan konsep tata kelola pemerintahan yang baik. Ini menyiratkan bahwa peningkatan pengelolaan ASN meningkatkan efektivitas instansi pemerintah.

Salah satu komponen penghargaan dan pengakuan untuk pegawai ASN adalah pemberian tunjangan (Indonesia, UU No. 20 Tahun 2023). Hal ini kemudian ditegaskan kembali di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri yang menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri di lingkungan Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi, perlu diberikan tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja, yang ditentukan berdasarkan kinerja karyawan, merupakan hasil dari pelaksanaan reformasi birokrasi yang efektif. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja kepada pegawai ASN pada pemerintah daerah dengan mempertimbangkan capaian reformasi birokrasi daerah, kelas jabatan dan kemampuan keuangan daerah.

Salah satu jenis penghargaan kinerja yang meningkatkan pendapatan pegawai menurut Pakihi (2020) adalah pemberian Tunjangan Pendapatan Karyawan (TPP). Tujuan TPP adalah untuk menginspirasi pekerja agar secara konsisten meningkatkan kinerja dan semangat mereka terhadap pekerjaan. Susanto, dkk (2020) berpendapat bahwa TPP diberikan untuk para ASN dengan dasar efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja lembaga dan pemerintah daerah dan dengan adanya prinsip *Equal pay for equal work*, yang artinya adalah besaran TPP diberikan berpedoman pada nilai jabatan dan kinerja yang harus dicapai. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai ASN, namun menunjukkan hasil yang beragam, Irma Sumiaty, dkk (2023) menunjukkan bahwa

kinerja pegawai di Disdukcapil Pemprov Sulsel sangat dipengaruhi oleh tambahan pendapatan pegawai. Senada dengan klaim Ila Nur Janah (2025) bahwa TPP secara signifikan dan positif meningkatkan kinerja dan disiplin kerja ASN. Sedangkan studi lainnya menyatakan hal yang berbeda, yaitu bahwa meskipun diadakan tambahan penghasilan pegawai namun masih tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja di Dinkes Kab. Lumajang (Shofyan, 2022). Bahri dkk. (2022) juga menyatakan bahwa pengaruh TPP dalam meningkatkan kinerja para ASN di kantor Setda Kabupaten Bulukumba sangat kecil.

Research gap dari penelitian-penelitian terdahulu diatas memberikan ruang bagi peneliti untuk melakukan kajian pada instansi yang memiliki karakteristik beban kerja yang berbeda. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Muaro Jambi memiliki posisi strategis sebagai instansi pemungut pendapatan daerah yang memiliki target kuantitatif melalui Pendapatan Asli Daerah (PAD). Peran yang vital dalam pengelolaan fiskal daerah ini tentu menuntut efektivitas kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Dalam Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 61 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemeritah Kabupaten Muaro Jambi, TPP diberikan kepada ASN memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja, disiplin dan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan amanat regulasi tersebut, menjadi sangat penting untuk menguji secara empiris apakah TPP memiliki pengaruh dalam memicu peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Muaro Jambi, mengingat instansi ini merupakan ujung tombak dalam pencapaian target pendapatan daerah.

2. KAJIAN TEORITIS

Marwansyah (2010) menyatakan bahwa definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, dan dilakukan dengan fungsi-fungsi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Pendapat lainnya yaitu Arif. Y. H (2018) berpendapat manajemen SDM dapat diartikan sebagai pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Kadarisman (2016) mengemukakan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku, tambahan penghasilan pegawai adalah tunjangan yang dapat diberikan atas kinerja yang dicapai pegawai selama satu bulan sebagai tambahan dari gaji pokok mereka. Menurut Maruf. dkk. (2016) menyatakan bahwa penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai ASN berdasarkan kehadiran dan penilaian terhadap kinerja. Akbar, dkk. (2023) berpendapat bahwa

pemerintah memberikan apresiasi terhadap prestasi kinerja, disiplin, dan pengabdian yang dilakukan pegawai kepada negara dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawai.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi serta tujuan strategik organisasi. Afdila, et al., (2023) menyatakan bahwa kinerja bersifat multidimensional, dan pengukurannya bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sambil melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang diolah dari responden seluruh pegawai BPPRD Kabupaten Muaro Jambi yang berjumlah sebanyak 77 orang dan dilakukan pada tahun 2026. Kuesioner untuk para responden diukur dengan menggunakan skala likert. Analisis regresi linear sederhana diimplementasikan dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 22. Rumus regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2019) adalah $Y = a + bX$……..(i)

Dalam penelitian ini TPP merupakan variabal bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Teknik analisis ini dipilih peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai, juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dibuat (Ghozali, 2009). Pearson Product Moment dipakai peneliti untuk menentukan korelasi. Dalam hal r hitung menghasilkan nilai lebih besar dari r tabel untuk signifikansi 0,05, maka hasil uji dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung yang didapat lebih kecil dari r tabel, data tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Defisini dari reliabilitas menurut Kriyantono (2006) adalah itu merupakan alat ukur yang dapat diandalkan dalam menguji data yang konsisten dan tidak berubah. Uji reliabilitas ini memberikan kesimpulan bahwa jika *Cronbach Alpha* menunjukkan angka lebih besar daripada 0,60 artinya data tersebut reliabel. Dan dikatakan tidak reliabel jika nilainya tidak berada diatas 0,60.

Uji Normalitas

Ghozali (2016) mengemukakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dua pendapat yang berlaku adalah jka nilai nilai signifikansi asimtotik dua arahnya menunjukkan angka diatas 0,05, data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika menghasilkan nilai dibawah 0,05, dianggap tidak normal.

Uji Linearitas

Menurut pendapat dari Ghozali (2011), dalam melakukan penelitian empiris dilakukan uji untuk mengetahui apakah fungsi tersebut seharusnya kubik, kuadratik, atau linier. Apabila nilai sig. pada linierity-nya menghasilkan angka yang lebih tinggi dari 0,05, artinya antar variabel mempunyai hubungan yang linear. Sedangkan jhika signifikansinya tidak lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak terdapat hubungan yang linier.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah varian residual dalam regresi tersebut bervariasi secara tidak merata antar pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Ghozali (2011) menyatakan bahwa model regresi yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas dianggap baik apabila nilai signifikansinya diatas 0,05.

Uji Validitas

Untuk mengukur data interval/rasiokorelasi, validitas angket diuji dengan memakai Bevariate Pearson. Dengan hasil perhitungan apabila r hitung lebih besar dari r tabel dengan signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel atau negatif, maka tidak dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X (TPP).

Variabel	Pernyataan no. 1	Pernyataan no. 2	Pernyataan no. 3	Pernyataan no. 4	Pernyataan no. 5	Jumlah
Pernyataan no. 1 (Pearson Correlation)	1	.351	.217	.140	.174	.588
Sig. (2-tailed)	—	.002	.058	.224	.129	.000
N	77	77	77	77	77	77
Pernyataan no. 2 (Pearson Correlation)	.351	1	.405	.309	.256	.721
Sig. (2-tailed)	.002	—	.000	.006	.024	.000
N	77	77	77	77	77	77
Pernyataan no. 3 (Pearson Correlation)	.217	.405	1	.314	.217	.655
Sig. (2-tailed)	.058	.000	—	.005	.058	.000
N	77	77	77	77	77	77
Pernyataan no. 4 (Pearson Correlation)	.140	.309	.314	1	.247	.672

Variabel	Pernyataan no. 1	Pernyataan no. 2	Pernyataan no. 3	Pernyataan no. 4	Pernyataan no. 5	Jumlah
Sig. (2-tailed)	.224	.006	.005	—	.031	.000
N	77	77	77	77	77	77
Pernyataan no. 5 (Pearson Correlation)	.174	.256	.217	.247	1	.560
Sig. (2-tailed)	.129	.024	.058	.031	—	.000
N	77	77	77	77	77	77
Jumlah (Pearson Correlation)	.588	.721	.655	.672	.560	1

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).

Variabel	Keterangan	Pernyataan no. 1	Pernyataan no. 2	Pernyataan no. 3	Pernyataan no. 4	Pernyataan no. 5	Jumlah
Pernyataan no. 1	Pearson Correlation	1	.311	.184	.280	.211	.618
	Nilai Signifikansi (2 arah)		.006	.108	.014	.065	.000
	Responden	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang
Pernyataan no. 2	Pearson Correlation	.311	1	.409	.266	.263	.681
	Nilai Signifikansi (2 arah)	.006		.000	.019	.021	.000
	Responden	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang
Pernyataan no. 3	Pearson Correlation	.184	.409	1	.349	.170	.630
	Nilai Signifikansi (2 arah)	.108	.000		.002	.139	.000
	Responden	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang
Pernyataan no. 4	Pearson Correlation	.280	.266	.349	1	.398	.701
	Nilai Signifikansi (2 arah)	.014	.019	.002		.000	.000
	Responden	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang
Pernyataan no. 5	Pearson Correlation	.211	.263	.170	.398	1	.638
	Nilai Signifikansi (2 arah)	.065	.021	.139	.000		.000
	Responden	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang
Jumlah	Pearson Correlation	.618	.681	.630	.701	.638	1

Variabel	Keterangan	Pernyataan no. 1	Pernyataan no. 2	Pernyataan no. 3	Pernyataan no. 4	Pernyataan no. 5	Jumlah
	Nilai Signifikansi (2 arah)	.000	.000	.000	.000	.000	
	Responden	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS.

Untuk menentukan validitas data diatas dapat dilihat dari perbandingan nilai r hitung dengan nilai yang ada pada r tabel. Nilai r tabel masing-masing penelitian dilihat berdasarkan Degree of Freedom (df), nilai yang digunakan untuk menentukan batas korelasi signifikan, dihitung dengan rumus df = n – 2, dimana n adalah jumlah responden/sampel. Penelitian ini menggunakan 77 orang responden sehingga untuk nilai r tabelnya dilihat pada df 75 (df = n - 2), sehingga didapat angka 0.2242.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.

r tabel	Variabel X	r hitung (X)	Hasil (X)	Variabel Y	r hitung (Y)	Hasil (Y)
0,2242	Q1	0,588	Valid	Q1	0,618	Valid
0,2242	Q2	0,721	Valid	Q2	0,681	Valid
0,2242	Q3	0,655	Valid	Q3	0,630	Valid
0,2242	Q4	0,672	Valid	Q4	0,701	Valid
0,2242	Q5	0,560	Valid	Q5	0,638	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 22.0.

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa r hitung semua pernyataan variabel X dan Y menghasilkan nilai yang lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu setiap pernyataan untuk variabel X dan Y dalam kuesioner adalah valid, dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang akurat dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan pada setiap pertanyaan dalam kuesioner penelitian, sebagaimana yang diungkapkan oleh Wiratna Sujarweni (2014). Dalam melakukan uji reliabilitas, sebuah kuesioner dianggap reliabel atau konsisten apabila menghasilkan angka Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, kuesioner dianggap inkonsisten atau tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbach-nya kurang dari 0,60. Berikut adalah hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Tambahan Penghasilan Pegawai).

Reliability Statistics	
Nilai Cronbach's Alpha	**Jumlah Pernyataan**
0.635	5

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).

Reliability Statistics	
Nilai Cronbach's Alpha	**Jumlah Pernyataan**
0.635	5

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS.

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y menghasilkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu variabel X dan Y dalam kuesioner ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas. Keputusan ini didasarkan pada asumsi bahwa data residual terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Adapun hasil perhitungan normalitas secara statistik dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas, Uji 1-Sampel Kolmogorov-Smirnov.

Keterangan	Sub Keterangan	Nilai
Unstandardized Residual	N	77
Normal Parametersa,b	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	107.128.642
Most Extreme Differences	Absolute	0.076
	Positive	0.076
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)c		0.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)e	Sig.	0.319
99% Confidence Interval	Lower Bound	0.307
	Upper Bound	0.331

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS.

Dari Tabel 6 di atas didapat hasil *unstandardrized residual* menunjukkan angka signifikansi asimtotik dua arah sebesar 0,200, angka ini lebih tinggi dari 0,05, artinya data tersebut berdistribusi normal. *Unstandardrized residual* pada Tabel 6 di atas menunjukkan angka Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang berarti > 0,05, sehingga menurut uji Kolmogorov-Smirnov fakta ini berarti data tersebut terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Untuk memenuhi kualifikasi analisis regresi yang mewajibkan terdapat hubungan fungsional antar variabel, maka diperlukan uji linieritas. Pengambilan keputusan pengujian adalah nilai signifikansi dari Deviation form Linearity, jika nilai Deviation from Linearity mempunyai signifikansi > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai

signifikansinya < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear. Hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Anova Tabel.

Variabel	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Tambahan Penghasilan Pegawai	Between Groups (Combined)	237.473	9	29.684	26.199	.000
	Linearity	227.298	1	227.298	200.609	.000
	Deviation from Linearity	10.175	7	1.454	1.283	.272
	Within Groups	77.046	68	1.133		
	Total	314.519	76			

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS.

Dari hasil Tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* mempunyai signifikansi sebesar 0,272 yang mana angka ini berarti > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel TPP dengan kinerja pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat apakah terdapat gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan metode Glejser. Kesimpulan atas hasil uji heteroskedastisitas adalah apabila jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka gelaja heteroskedastisitas tidak ada. Sebaliknya apabila nilai signifikansi dibawah 0,05 dapat diartikan adanya heteroskedastisitas. Hasil ujinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1.730	0.751	-	2.303	0.024
TPP	-0.039	0.034	-0.130	-1.140	0.258

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS.

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah sebesar 0,258 > 0,05 Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Studi ini memprediksi dampak TPP terhadap kinerja pekerja menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diambil dari kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini. Selanjutnya aplikasi SPSS digunakan untuk melakukan perhitungan uji. Gambar berikut menampilkan temuan dari studi regresi linier sederhana:

Tabel 9. Hasil Regresi Sederhana Coefficients[a].

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	3.046	1.339	-	2.274	0.026
TPP	0.850	0.061	0.850	13.980	0.000

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS.

Berdasarkan Tabel 9 di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh TPP (Variebel X) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai constant dari variabel kinerja pegawai adalah 3,046. Kemudian nilai TPP (b) menunjukkan angka 0,850. Persamaan regresi yang dapat dirumuskan adalah:

$Y = \alpha + \beta x$ ..... (ii)

$Y = 3{,}046 + 0{,}850x$.....(iii)

Hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya TPP maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 3,046. Dan kinerja pegawai akan naik sebanyak 0,850 setiap penambahan 1% dari nilai TPP. Karena koefisien regresi menunjukkan hasil positif, dapat disimpulkan bahwa TPP memiliki dampak yang positif pula terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Guna melihat seberapa kuat pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R2) berikut ini:

Tabel 9. Hasil Regresi Sederhana Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.850	0.723	0.719	1.078

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS

Dari Tabel 9 di atas diperoleh bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,723 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 72,3%, sedangkan sisanya 27,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa variabel TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPRD Kabupaten Muaro Jambi.Besarnya pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Muaro Jambi adalah sebesar 72,3%. Sehingga semakin besar TPP yang diberikan oleh Pemerintah Daerah maka semakin meningkat pula kinerja pegawai BPPRD Kabupaten Muaro Jambi.

DAFTAR REFERENSI

Afdila, N., Lubis, T., Nasution, L., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh e-absensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi, 4*(1), 7–21. https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.297

Aisyah, A., Magdalena, N. M., Sihombing, S. B., & Afnira, E. (2024). Penerapan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja ASN. *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara*. https://doi.org/10.55606/birokrasi.v2i3.1329

Akbar, S., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan dan motivasi kerja aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 5*(3), 574–585. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510

Bahri, A. I. S., Madani, M., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP).*

Dwiyanto, A. (2006). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

Hadi, S., Barlian, N. A., & Muttaqien, F. (2022). Pengaruh disiplin kerja berbasis sistem informasi presensi pemerintah Kabupaten Lumajang (SIPERLU) dan TPP terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. STIE Widya Gama Lumajang.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara. https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64

Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Sekretariat Negara.

Janah, I. N. (2025). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap peningkatan disiplin dan kinerja aparatur sipil negara (studi kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang). Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Kadarisman, M. (2016). *Manajemen kompensasi*. PT RajaGrafindo Persada.

Kriyantono, R. (2006). *Teknik praktis riset komunikasi*. Kencana Prenada Media Group.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Maruf, R., Kiyai, B., & Mambo, R. (2016). Implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado. *Jurnal Administrasi Publik, 3*(400), 1–12.

Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2). Alfabeta.

Pakihi, M. N. M. (2020). Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi. (2019). *Peraturan Bupati Muaro Jambi Nomor 61 Tahun 2019 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil*.

Ramadian, A., Rizan, M., & Suhud, U. (2021). *Manajemen strategi pengembangan aparatur negara*. Ahlimedia Book.

Ricardianto, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.

Sari, W. (2012). Penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan perpustakaan. *Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan, 1*(1), 45–56.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Pustaka Baru Press.

Sumiaty, I., Syam, A. H., & Amiruddin, A. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 1*. https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.297

Susanto, A., Fachruzzaman, & Abdullah. (2020). Implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*. https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233