JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN

An Analysis of the Effect of Employee's Additional Income (TPP) and Work Ability on the Performance of the Civil Servants (ASN) at Regional Secretary of Central Bengkulu Regency

Analisis Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah

Cici Handika Dewi[1)]; Siti Hanila[2)]; Nirta Vera Yustanti[2)]
[1)]Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
[2)] Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: [1)] Cicihandikadewis@gmail.com; [2)] st.hanila@unived.ac.id; [2)] nirtavera22@gmail.com

How to Cite :
Dewi, C. H., Hanila, S., Yustanti, N. V. (2021). An Analysis of the Effect of Employee's Additional Income (TPP) and Work Ability on the Performance of the Civil Servants (ASN) at Regional Secretary of Central Bengkulu Regency. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, *2*(3). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v2i3

ARTICLE HISTORY
Received [27 Juni 2021]
Revised [11 Juli 2021]
Accepted [27 Juli 2021]

KEYWORDS
Employee's Additional Income (TPP), Work Ability, Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten BengkuluTengah, Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten BengkuluTengah serta Mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten BengkuluTengah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 102 sampel. Dalam pembuktian dan menganalisa data digunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda serta uji f dan uji t.Hasil pengujian menunjukkan bahwa 1) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 2) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,000. 3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan nilaisignifikansebesar0,001. Dengan persentase sumbangan pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah KabupatenBengkuluTengahsebesar40,9%.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Employee's Additional Income (TPP) on the performance of the civil servants (ASN) at the Regional Secretary of Central Bengkulu Regency, to determine the effect of work ability on the performance of the civil servants (ASN) at the Regional Secretary of Central Bengkulu Regency and to determine the

effect of Employee's Additional Income (TPP) and work ability affect the performance of the civil servants (ASN) at the Regional Secretary of Central Bengkulu Regency. This study used a quantitative descriptive method where the sampling technique used was total sampling. So the number of samples in this study was 102 samples. In proving and analyzing data; validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression test and f test and t test were used. The test results show that 1) Employee's Additional Income (TPP) and work ability together have an effect on employee's performance. Regional Secretary of Central Bengkulu Regency with a significant value of 0.000. 2) Employee's Additional Income (TPP) has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretary of Central Bengkulu Regency, because the significant value is 0.000. 3) Work ability has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretary of Central Bengkulu Regency, with a significant value of 0.001. Meanwhile, the percentage contribution of the influence of Employee's Additional Income (TPP) and work ability on employee performance at the Regional Secretary of Central Bengkulu Regency was of 40.9%.

PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja bagi ASN dalam instansi pemerintahan adalah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan terutama melakukan kegiatan-kegiatan yang sifatnya memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya. Kinerja ASN dipengaruhi banyak faktor diantaranya insentif dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja ASN itu sendiri.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN adalah kemampuan kerja. Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja.(Sinambela, 2012)

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada tanggal 2 Februari 2021 melalui wawancara dengan Kepala Sub Baagian TU pimpinan, staff ahli dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah diketahui bahwa bobot jabatan dinilai berdasarkan tingkat eselon, semakin tinggi tingkat eselonnya juga semakin besar bobot jabatannya. Selain bobot jabatan, tambahan penghasilan pegawai juga dinilai beradasarkan prestasi kerja pegawai yang dimana berhubungan langsung dengan penilaian kinerja. Dalam menentukan pemberian TPP, penilain kinerja yang digunakan adalah penilaian kinerja ASN setiap bulan. Sedangkan unsur kedisiplinan dinilai berdasarkan rekap absensi sebulan.

Hasil survey pendahuluan menunjukkan jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada ASN masing-masing berbeda tergantung dengan golongan dan kinerjanya. Berdasarkan hasil survey pendahuluan juga diketahui bahwa kemampuan kerja ASN masih ada beberapa ASN yang kemampuan daya ingatnya masih kurang, sering lupa dengan pekerjaan yang diberikan sehingga membuat laporan sering telat. Apabila mendapat tugas laporan menghitung angka-angka sering lambat. Permasalahan terkait kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah yang masih banyaknya ASN yang datang tidak tepat pada waktunya dan pulang terlebih dahulu tidak sesuai dengan tata tertib kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah.

JURNAL EMAK
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

LANDASAN TEORI

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai sarana memotivasi para pegawai termasuk di dalamnya ASN untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah di tentukan. Pemberian TPP kepada ASN dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para ASN dan keluarga mereka. Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan ASN yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang ditetapkan pemerintah. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat dikategorikan sebagai insentif yang dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada ASN yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu faktor pendorong bagi ASN untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. (Yohanes, 2013:13)

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:120) tujuan pemberian TPP antara lain adalah :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasaan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh Program kompensasi yang berjalan dengan baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah

Adapun ketentuan tentang pemotongan TPP ASN Kabupaten Bengkulu Tengah adalah sebagai berikut:

1. Pemotongan TPP bagi ASN dan calon ASN didasarkan atas pertimbangan kehadiran dalam pelaksanaan hari kerja.
2. Pengenaan potongan TPP sebagaimana dimaksud dihitung dari presentase TPP yang diterima berdasarkan penilaian prestasi kerja sebelum dikurangi pajak.
3. Presentase pemotongan TPP sebagaimana dimaksud dihitung sebagaimana berikut:
   a. 1 % (satu persen) bagi ASN dan calon ASN yang tidak hadir mengikuti apel atau upacara atau meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa keterangan yang sah.
   b. 2,5 % (dua setengah persen) per hari kerja bagi ASN yang cuti alas an penting atau cuti besar kurang dari 15 (lima belas) hari
   c. 5 % (lima persen) bagi pejabat pimpinan tinggi pratama, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah dan Camat tidak mengikuti rapat kedinasan yang dipimpin oleh Walikota, Wakil Walikota dan Sekretaris Daerah tanpa keterangan yang sah
   d. 5 % (lima persen) bagi ASN dan calon ASN yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, kekurangan jam kerjanya akan dihitung secara kumulatif dan dikonversikan 5 (lima) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja
   e. 5 % (lima persen) pada pemberian TPP ulan berikutnya bagi pejabat administrator dan pengawas selaku pejabat penilai yang melakukan penilaian prestasi kerja bawahan tidak sesuai ketentuan
   f. 7,5 % (tujuh setengah persen) bagi ASN dan calon ASN yang tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan perhari kerja.
   g. 10 % (sepuluh persen) pada pemberian TPP bulan berikutnya bagi pejabat pimpinan tinggi pratama selaku atasan pejabat penilai yang dalam melakukan penilaian prestasi kerja bawahan tidak sesuai ketentuan.

h. 50 % (lima puluh persen) bagi ASN cuti sakit lebih dari 14 (empat belas) hari sampai dengan 1,5 (satu setengah) tahun.
i. 50 % (lima puluh persen) bagi ASN yang melaksanakan tugas belajar sampai dinyatakan lulus.

Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2008: 94) 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. Sementara menurut Robert Kreitner (2005: 185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Kinerja

Menurut Mondy (2008: 256) kinerja adalah proses berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya perusahaan. Menurut Wibowo (20011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance,* yang berarti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung..

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2015:188). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan :
Y = kepuasan kerja
X1= kompensasi
300 promosi jabatan
X3= lingkungan kerja
a = Nilai konstanta
e = erorrr

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.
Uji F
Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

.

Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.285	3.349		4.265	.000
TPP	.374	.071	.449	5.243	.000
Kemampuan Kerja	.290	.083	.300	3.502	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah Y =

$14{,}285 + 0{,}374X_1 + 0{,}290X_2$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 14,285 mempunyai arti bahwa apabila variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 14,285.
2. Pengaruh TPP (X_1) terhadap kinerja (Y)
   Nilai koefesien regresi variabel X_1 (pengembanan SDM) adalah sebesar 0,374 dengan asumsi apabila X_1 (TPP) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,374 kali.
3. Pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)
   Nilai koefesien regresi variabel X_2 (kemampuan kerja) adalah sebesar 0,290 dengan asumsi apabila X_2 (kemampuan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,290 kali Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka dapat dilihat dari ketiga variabel maka variabel kualitas pelayanan merupakan variabel yang paling berpengaruh dari ketiga variabel karena memiliki nilai regresi yang paling tinggi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639[a]	.409	.397	2.262

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, TPP

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,409 atau (40,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah sebesar 40,9%. Dengan kata lain variabel kinerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 40,9%, sedangkan sisanya (100 - 40,9% = 59,1%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti..

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara partial atau dikenal dengan uji t digunakan untuk melihat signifikan atau tidak signifikan variabel Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai secara terpisah atau sendiri-sendiri. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

1. **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja**
   Hasil pengujian untuk variabel X_1 (Tambahan Penghasilan Pegawaai (TPP)) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) maka kinerja pegawai juga semakin rendah.
2. **Pengaruh Kemampun Kerja Terhadap Kinerja**
   Hasil pengujian untuk variabel X_2 (kemampuan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat kemampuan kerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS :

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.985	2	174.992	34.186	.000[b]
	Residual	506.770	99	5.119		
	Total	856.755	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, TPP

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 Hasil perhitungan statistik menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Tambahan

Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja berpengaruh signfikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signfikan antara Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

1. **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai**

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai **(**TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat Tambahan Penghasilan Pegawai **(**TPP) maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah juga akan semakin meningkat.

2. **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kemampuan kerja maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian mendukung teori yang disampaikan oleh Robbins (2014:75) bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, apabila pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi maka kemampuan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan juga lebih tinggi dari pegawai yang lainnya..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil persamaan regresi yaitu Y = 14,285+ 0,374X1 + 0,290 X2 artinya Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini menggambarkan jika variabel Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Hasil uji determinasi sebesar 0,409 atau (40,9%). Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) sebesar 40,9%, sedangkan sisanya (100 - 40,9% = 59,1%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan nilai signifikan sebesar 0,006 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya peningkatan Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) dan kemampuan kerja pada pegawai maka kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah juga akan meningkat.
5. Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini mengambarkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawi (TPP) yang

ada pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Disarankan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat memberikan ide-ide baru dalam bekerja.
2. Disarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah untuk memberikan pelatihan kepada para pegawainya berupa workshop atau seminar dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A Yani, KC Susena, MK Nengsih. ANALISA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN REGIONAL OFFICES OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS. Journal Bima (Business, Management And Accounting) 1 (2), 105-114

Anas Yalitoba, (2016), Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi, Journal of Social Welfare http://trilogi.ac.id/journal/ks/index.php/jks/article/view/334,

Chrisdoni Boy Agung Pasribu, (2013), Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan, Tesis Magister Ilmu Manajemen, Universitas Sumatera Utara, diunduh http://repository,usu,ac,id/handle/123456789/35577

Dena Leftiani, Karona Cahya Susena, & Sri Handayani. (2020). THE RELATIONSHIP OF EMPLOYEE COMMUNICATION AND ADDITIONAL INCOME (TPP) WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION AND INFORMATICS DEPARTMENT (KOMINFO) KAUR REGENCY. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *1*(2), 48–55.

Erlina, (2011), Metodologi Peneltian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Medan, USU Press.

Handayani Sri, dkk (2020), Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk, KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur, creative research management journal di unduh https://journals.unihaz.ac.id/index.php.

Hasibuan, Malayu S,P, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Bumi Aksara.

Imam Ghozali, (2006), Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

L, Mathis, Robert & H, Jackson, John, (2011), Human Resource Management, Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Reflika Aditama

Mardalis, (2006), Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal, Jakarta: Bumi Aksara

Maziah, (2017), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Kota Bengkulu, Journal Ekonomi Islam LAA Maisyir diunduh http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/lamaisyir.

Meriana Madjid, (2016), Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali.

Mondy R Wayne, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga. Permendagri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Bupati No 17 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah Tahun Anggaran 2020.

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil

Putri Rahmawati, (2012), Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012, Skripsi Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok, diunduh ttp://lib,ui,ac,id/file?file=digital/20313721-T%2031738-Analisis%20kinerja-full%20text,pdf

Rizka Khairunnisa Lubis, (2017), Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pegawaian Daerah Kota Medan

Robert Kreitner dan Kinicki Anggelo, (2005), Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat

Sedarmayanti, (2011), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, CV Mandar Maju, Bandung

Stephen P, Robbins (2009), Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemban Empat, diunduh

Sugiyono, (2013), Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sujianto Agus Eko, (2009), Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0, Jakarta : PT, Prestasi Pustaka .

Suparno Eko Widodo, (2015), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suradji, M,A, (2009), Manajemen Kepegawaian Negara,Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.

Syafi'ie, Inu kencana, (2003), Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia, Jakarta, Refika Aditama.

Umar, Husein, (2005), Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: Rajagrafindo Persada,

Yohanes Arianto Budi, Nugroho, (2013), Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi), Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya