

PENGARUH PENERAPAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

Meutia Esania Talib¹, Udin Hamim², Juriko Abdussamad³
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹²³
E-mail: meutiaesania99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa Semangat Kerja di Badan Kepegawaian variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif terhadap variabel Daerah Provinsi Gorontalo. Dalam uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh sebesar 73,2% terhadap variabel semangat kerja.

Kata kunci : *Tambahan Penghasilan Pegawai, Semangat Kerja, Kompensasi*

ABSTRACT

This study aims to discover the impact of Additional Income Benefits on the work enthusiasm of civil servants at the Regional Personnel Agency of Gorontalo Province. The Study Employs a quantitative method. Data collection methods include observation, questionnaires, and documentation. Data analysis is performed using SPSS. The findings from simple linear regression analysis and t-test indicate that the Employee Additional Income variable positively impacts the Work Enthusiasm variable at the Regional Personnel Agency of Gorontalo Province. The coefficient of determination test reveals that the Employee Additional Income variable accounts for 73.2% of the variance in work enthusiasm.

Keywords: *Employee Additional Income, Work Enthusiasm, Compensation*

PENDAHULUAN

Pada pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang disingkat ASN, adalah profesi bagi pegawai

negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian. ASN juga diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-

undangan. Mereka juga disertai tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya. Menurut peraturan perundang-undangan tersebut, Aparatur Sipil Negara adalah pegawai yang memiliki tanggung jawab dan fungsi penting untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memberikan layanan publik yang profesional dan berkualitas tinggi, dan melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Sumber daya manusia (SDM) yang ada di lembaga pemerintah memainkan peran penting dan memiliki potensi besar dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah. Agar menghasilkan hasil yang optimal, lembaga pemerintah harus menggunakan semua potensi sumber daya manusianya dengan maksimal. Pencapaian tujuan lembaga pemerintah tidak hanya mengandalkan pada perangkat yang sempurna, lengkap dengan semua fasilitas tetapi lebih bergantung kepada aparatur atau sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan. Keberhasilan ditentukan berdasarkan prestasi kerja masing-masing individu aparatur atau pegawai untuk mencapai tujuan pemerintah.

Dengan demikian, Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kewajiban untuk mengembangkan diri dan dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya. Dalam menunaikan tugasnya Pegawai Negeri Sipil harus bersikap profesional

dan adil, artinya berarti tidak memandang tentang agama, suku, golongan. Pegawai Negeri Sipil harus patuh dan setia terhadap bangsa, negara, Pancasila dan undang-undang dasar 1945 dan pemerintahan sehingga dapat menjalankan tugasnya, baik tugas pemerintahan dan pembangunan dengan efektif dan efisien. Pada dasarnya, kinerja adalah tanggung jawab setiap pegawai dalam instansi agar dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Karena itu, harus ada beberapa kriteria lain untuk meningkatkan produktivitas agar apa yang diharapkan dapat tercapai. Pegawai atau aparatur dapat dimotivasi dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan cara memberikan penghargaan yang berupa kompensasi agar dapat meningkatkan motivasi atau semangat kerja.

Pegawai Negeri Sipil berada langsung dibawah pimpinan pemerintah sehingga pemerintah atau Negara wajib mengusahakan hak dari setiap pegawai yaitu salah satunya tunjangan kompensasi yang merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi semangat kerja pegawai (Moekijat, 2003). Untuk itu, aparatur sipil negara harus diperhatikan kesejahteraan untuk menerima kompensasi atau gaji yang layak dan adil sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja bukan sekedar kewajibannya, pegawai juga jangan hanya menuntut hak mereka.

Hak aparatur sipil negara adalah memperoleh gaji, penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi, fasilitas,

jaminan sosial, dan tempat kerja serta pengembangan diri sebagai diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Imbalan jasa yang disebut tambahan penghasilan pegawai (TPP) diberikan kepada Aparatur Sipil Negara atas kinerja yang berkaitan dengan penilaian kinerja mereka. Dengan kata lain, TPP diberikan kepada ASN yang berkinerja baik di bidang kerjanya.

Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, juga dikenal sebagai TPP adalah gaji tambahan yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo kepada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo, termasuk mereka yang bekerja atau diperbantukan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo. Faktor-faktor seperti prestasi kerja, kondisi kerja, dan pertimbangan lain menentukan jumlah bonus yang diberikan. Dengan adanya kebijakan yang memberikan tunjangan tambahan penghasilan ini diharapkan pegawai termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan juga pegawai akan merasa dihargai dengan adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan ini sehingga meningkatkan semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan etos kerja pegawai.

Oleh karena itu, seperti yang ditunjukkan dalam uraian sebelumnya, diharapkan bahwa penerapan kebijakan tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai ini akan meningkatkan semangat kerja aparatur. Namun,

ada masalah dengan kehadiran ASN yang kurang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. berdasarkan temuan dari pengamatan awal peneliti di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo masih terlihat fenomena yaitu :1) semangat kerja yang rendah, terutama di antara pegawai, yang disebabkan oleh perilaku kerja yang buruk yaitu bersantai pada saat jam kerja, 2) kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, seperti yang ditunjukkan oleh pegawai yang selalu datang terlambat dan pulang cepat atau sebelum waktu pulang kerja, 3) semangat kerja pegawai menurun yang disebabkan oleh keterlambatan proses pencairan tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) untuk aparatur sipil negara di lingkungan Provinsi Gorontalo diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja aparatur. Karena masalah ini menarik untuk diteliti, judul penelitian ditetapkan sebagai “Pengaruh Penerapan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo”

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2014:60), semangat kerja juga mencakup disiplin untuk memaksimalkan hasil kerja. Oleh

karena itu, semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan seseorang atau karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan produktif.

2. Pengertian Tambahan

Penghasilan Pegawai

Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang ditetapkan secara sah dan sesuai dengan ketentuan undang-undang, adalah insentif berupa tambahan pendapatan yang disesuaikan dengan pencapaian kinerja pegawai selama satu bulan. Pegawai yang bekerja pada organisasi pemerintah atau swasta pasti membutuhkan kompensasi yang adil dan memadai, meskipun mungkin tidak kompetitif dibandingkan dengan instansi atau organisasi lain. Sistem kompensasi yang efektif akan membantu mempengaruhi produktivitas seseorang dan semangat dengan meningkatkan kapasitas kerjanya.

Menurut Akbar *,et al.*, (2021), konsep kompensasi (kompensasi) lebih luas dan mencakup semua jenis kembalian atau imbalan (return) keuangan, jasa yang nyata, dan tujuan yang dicapai dalam hubungan kerja. Menurut Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, Tambahan Penghasilan Pegawai, juga dikenal sebagai TPP, adalah gaji tambahan yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo kepada aparatur sipil negara, termasuk mereka yang dipekerjakan atau dibantu oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Tambahan kompensasi diberikan berdasarkan prestasi pekerja, kondisi pekerjaan, dan faktor lain.

METODE

1. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian yang datanya dikumpulkan dan berupa angka. Sugiyono (2013:7) menyatakan bahwa penelitian berbasis positivisme adalah pendekatan kuantitatif. Metode ini dianggap ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip berikut: konsisten/empiris, objektif, sistematis, rasional, dan objektif.

2. Operasional Variabel

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah apa pun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk mendapatkan informasi mengenai hal tersebut dan kemudian membuat kesimpulan. Dua variabel digunakan pada penelitian ini: variabel (X) sebagai variabel independen dan variabel (Y) sebagai variabel dependen. Penghasilan pegawai adalah variabel (X) dan semangat kerja adalah variabel (Y). Variabel penelitian tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (X). Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai adalah insentif berupa tambahan pendapatan berdasarkan pencapaian kinerja selama satu bulan untuk menambah gaji.

2. Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan, kesungguhan, kemauan, dan kepuasan yang mendalam dari pekerjaan yang dilakukan.

3. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah untuk mengukur variabel-variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan hasil operasional variabel yang akan diuji ke dalam program SPSS.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Apabila data penelitian berasal dari populasi dengan distribusi normal, analisis dilanjutkan dengan uji regresi linear sederhana. Mengukur hubungan fungsional antara variabel penelitian adalah tujuan uji ini. Dua jenis variabel diidentifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini: variabel independen, yang dikenal sebagai variabel bebas, dan variabel dependen, yang dikenal sebagai variabel terikat.

2. Pengujian Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan bagaimana dua variabel berkorelasi secara linier, bukan sebab akibat.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen diuji melalui uji t parsial. Sebelum menggunakan uji t parsial, harus memahami dasar pengambilan keputusan.

4. Pengujian Koefisien Determinasi

R^2 menunjukkan koefisien determinasi, yang menunjukkan

seberapa besar pengaruh variabel independen atau variabel X terhadap variabel dependen atau variabel Y. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian bahwa variabel semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh penghasilan tambahan pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,732, atau 73,2%.

Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Semangat Kerja sebesar 73,2%, dengan 26,8% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan lain yaitu menurut Moekijat (2003) Selain kompensasi atau peningkatan penghasilan, semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menarik bagi semua orang, motivasi dari pimpinan, prioritas utama mereka adalah kepentingan organisasi secara keseluruhan, penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat atau aspirasi mereka kepada instansi, dan interaksi yang harmonis antar pegawai dan masyarakat. Selain kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja adalah dua faktor atau unsur lain yang mempengaruhi semangat kerja, menurut Panggabean (2014:50).

Hasil dari uji koefisien korelasi menunjukkan variabel tambahan penghasilan pegawai mempunyai hubungan linear positif yang sangat kuat yaitu dengan nilai 0,856. Hasil menunjukkan bahwa nilai R² ditunjukkan oleh hasil observasi dan penelitian. Penelitian menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang lebih besar kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dapat meningkatkan semangat mereka untuk bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andi Iqra Syamsul Bahri dkk (2022), Ris Souisa (2016), dan Nunun Damayanti (2022), membuktikan peningkatan tunjangan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Variabel tambahan penghasilan pegawai dalam penelitian ini diukur berdasarkan 6 indikator, kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan/kelayakan, dan evaluasi jabatan, menurut Hasibuan (2013:35).

Berdasarkan hasil uji t dan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan menunjukkan bahwa jika ada penambahan 1% variabel X atau variabel tambahan penghasilan pegawai maka akan menambah nilai variabel Y atau semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil uji t yang membuktikan bahwa tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap variabel

Semangat Kerja yang berarti apabila penerapan tunjangan tambahan penghasilan pegawai dilaksanakan akan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa variabel bebas tunjangan tambahan penghasilan pegawai berkorelasi positif dengan variabel terikat semangat kerja ASN yang dibuktikan dengan uji regresi linear sederhana dan uji t. Besar pengaruh penerapan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Semangat Kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sebesar 73.2%. Ini sesuai dengan temuan uji koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai semangat kerja akan meningkat ketika tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai diterapkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Kutipan dari Buku

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Kutipan dari jurnal

Bahri, A. I. S., Madani, M., & ... (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di

- Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 3(April). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7324%0Ahttps://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/7324/4762>
- Candra, A., & Fatimah. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5, 99–102. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, Vol.05, No(01), 18–29.
- Hasibuan. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat. *10(2)*, 24–33.
- Irsan, M. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. In *Muhammad Irsan*.
- Kusumawarni, D. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten kodus. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(22), 1–9.
- Mohammad Iqbal Abidin, Diana Ambarwati, & Zaenul Muttaqien. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Pawyatan Daha 1. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 251–258. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i3.2036>
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Prima, E. A. A., & Simanjuntak, P. (2021). Aplikasi Chatbot Informasi Lokasi Wisata dan Kuliner Kota Batam. *Jurnal Comasie*, 5(3), 65–72.
- Rofidah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(57), 20–31.
- Souisa, R. (2014). Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah

Kota Manado. Jurnal Administrasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 6.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/2795>
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/2795/2346>

Ayu, Rara Putri, S. Ap, Vivi Herlina, S. Ip, Awal Khairi, S. Sos, and M. Ap. 2020. "Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci." *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha 2(11):13–31*.

Hasanah, Uswatun. 2020. "Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi

Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis 5(2):100–102*.

Kutipan dari Tesis dan Disertasi

Irsan, Muhammad. (2022). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kutipan dari Dokumen Pemerintah

UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai