

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BPKAD Kabupaten Lombok Barat

Rosyia Wardani

rosyia3112@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

Baiq Ertin Helmida

ertin0009@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

Baiq Soehartini

baiqsoehartini@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMMs

Abstract

This study aims to determine the application of TPP (additional employee income) and ASN performance at BPKAD West Lombok Regency, as well as the effect of TPP implementation on ASN performance at BPKAD West Lombok Regency. The type of research used in this research is descriptive and associative. The population in this study were all ASN employees at BPKAD West Lombok Regency, totaling 59 employees. The number of samples used was 58 employees with purposive sampling method. The data analysis technique used is descriptive, classic assumption test and simple linear regression. The results showed that the implementation of TPP in the West Lombok BPKAD in terms of Class of Position, Workload and Attendance was in the "Good" category (average 4.09); The ASN's performance at the West Lombok BPKAD was in the "Good" category (4.03). The results of simple linear regression analysis obtained the equation $Y = 26.536 + 0.266X$ and from the results of the hypothesis test the value of t count $>$ t table ($4.548 > 1.6715$) showed that TPP had an effect on ASN performance at BPKAD Lombok Barat.

Keywords: *additional employee income, employee performance, tpp*

1. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap Negara memiliki tujuan yang ingin diraih. Satu diantara banyaknya tujuan yaitu tujuan nasional. Tujuan nasional sudah tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 di mana tujuan yang dimaksud adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Demi mewujudkan semua itu, maka Instansi Pemerintah harus melayani masyarakat melalui Pelayanan Publik. Instansi Pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang terpilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak atau masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kenyataannya pada saat ini pelayanan publik oleh instansi pemerintah banyak mendapat kritikan dari berbagai pihak dan disarankan untuk memperbaiki kualitas pelayanannya. Ombudsman RI mengungkapkan bahwa keluhan masyarakat banyak didominasi terkait pelayanan publik oleh Pemerintah Daerah (Pemda). Hal ini paling banyak dilaporkan ke

Ombudsman sepanjang tahun 2019. Ombudsman RI Perwakilan NTB (ORI NTB) melakukan penilaian kepatuhan terhadap 7 Kabupaten yang ada di NTB. Hasilnya, Kabupaten Lombok Barat menduduki urutan paling rendah. Dari 199 Kabupaten yang dinilai di Indonesia, hanya 1 Kabupaten di NTB yang memenuhi kriteria kepatuhan tinggi (zona hijau), yaitu Kabupaten Lombok Utara dengan skor 93,97 di urutan 14, ungkap Kepala Keasistenan Bidang Pencegahan Ombudsman RI perwakilan NTB saat berbincang dengan detik.com di mataram, Rabu (12/12/2018). Terdapat 1 kabupaten yang berada di level kepatuhan rendah yang posisinya pada zona merah dengan nilai 44,68 di mana menempati urutan 162 yaitu kabupaten lombok barat (<https://ombudsman.go.id/>).

Berdasarkan isu-isu di atas, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang dapat memacu semangat ASN (Aparatur Sipil Negara) untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yaitu dengan menetapkan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang disingkat TPP. TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Lombok Barat kepada PNS dan PPPK yang ditetapkan oleh Bupati dan bersumber dari APBD (Ketentuan Umum Pasal 1 No. 8 Peraturan Bupati Lombok Barat No. 7 Tahun 2021). Pemberian TPP dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap kinerja dan disiplin yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri. Petunjuk teknis klasifikasi pemberian TPP di lingkungan pemerintah Kabupaten Lombok Barat tercantum dalam Peraturan Bupati Nomor 04 Tahun 2018. Dalam peraturan tersebut menjelaskan mengenai Pemberian TPP diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan Administrator, Pengawas dan Pelaksana dan pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

Penelitian yang sama tentang TPP dan menghasilkan hasil yang berbeda telah dilakukan oleh Fakihi (2020), yang menyatakan bahwa TPP memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Shofyan (2022) menyatakan bahwa TPP tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Tambahan Penghasilan Pegawai

Menurut Kadarisman (2016: 230) tambahan penghasilan pegawai merupakan tunjangan yang diberikan atas kinerja yang telah dicapai oleh pegawai selama satu bulan di luar gaji yang diterima sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Lombok Barat kepada PNS dan PPPK yang ditetapkan oleh Bupati dan bersumber dari APBD (Ketentuan Umum Pasal 1 No. 8 Peraturan Bupati Lombok Barat No. 7 Tahun 2021). Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

Terdapat 3 (tiga) Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Barat (Pemerintah Daerah, 2021), antara lain:

- 1) Kelas jabatan pegawai negeri sipil: seperti jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Lombok Barat (BPKAD Lobar).
- 2) Beban kerja pegawai negeri sipil: seperti beban yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan capaian rencana kerja bulanan yang dinilai atau diukur dari laporan kerja harian di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Lombok Barat (BPKAD Lobar).
- 3) Kehadiran Pegawai Negeri Sipil: seperti kehadiran pegawai negeri sipil pada setiap hari kerja dan/jam kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Lombok Barat (BPKAD Lobar).

2.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Moeheriono (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja pegawai adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja diukur dengan indikator menurut teori Mathis dan Jackson (2011) sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu diukur dari pandangan pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan maupun keterampilan pegawai.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Kehadiran, merupakan bentuk hasil aktifitas pegawai yang didukung dengan tingkat kehadiran yang tinggi.
- 5) Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Sugiyono (2016) mengatakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian asosiatif dalam hal ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Tambahan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di BPKAD Kabupaten Lombok Barat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan disertai dengan pencatatan secara sistematis tentang objek yang diteliti secara langsung dengan jalan mendatangi lokasi dan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian (Arikunto, 2010). Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden, dengan menggunakan alat panduan wawancara (Arikunto, 2010). Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada responden berupa pernyataan-pernyataan tentang Penerapan TPP dan Kinerja ASN di BPKAD Kabupaten Lombok Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKAD Kabupaten Lombok Barat yang tercatat sebanyak 59 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 58 orang karena kepala BPKAD Lombok Barat tidak dimasukkan ke dalam sampel dengan pertimbangan bahwa kepala BPKAD Kabupaten Lombok Barat yang memberikan penilaian terkait kinerja. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan uji analisis regresi sederhana.

4. Analisis Data dan Pembahasan

4.1 Analisis Data

- 1) Penerapan TPP di BPKAD kabupaten Lobar sebagai berikut:

Tabel.1 Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Penerapan TPP di BPKAD Kabupaten Lombok Barat

No	Aspek Kelas Jabatan	Rata-Rata	Kriteria
1	TPP diberikan sesuai dengan jabatan/golongan	4,19	Baik
2	TPP diberikan sesuai dengan yang diharapkan	4,03	Baik
Rata-rata		4,11	Baik
Aspek Beban Kerja			
1	TPP diberikan sesuai dengan beban kerja normal	4,09	Baik
2	TPP diberikan sesuai dengan laporan kinerja harian setiap bulan	4,13	Baik
3	TPP diberikan sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi)	4,14	Baik
4	TPP diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan	4,17	Baik
Rata-rata		4,13	Baik
Aspek Kehadiran			
1	TPP hari kerja yang ditetapkan dalam satu bulan	4,19	Baik
2	TPP berdasarkan ketepatan waktu kehadiran apel pagi	3,91	Baik
3	TPP berdasarkan minimal jam pulang yang telah ditetapkan	3,98	Baik
Rata-rata		4,03	Baik
Rerata		4,09	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor terendah (3,91) terletak pada aspek kehadiran yaitu pada item TPP berdasarkan ketepatan waktu kehadiran apel pagi. Untuk rata-rata skor tertinggi (4,19) terletak pada aspek kelas jabatan dan juga terletak pada aspek kehadiran. Nilai rerata dari ketiga aspek adalah sebesar 4,09 masuk kriteria "Baik".

Dari hasil analisis deskriptif dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan responden untuk semua variabel yang diteliti masuk dalam rata-rata skor 3,91-4,17 dengan kriteria "Baik" dan tidak ada variabel yang mencapai rata-rata skor (4,20-5,00) dengan kriteria tertinggi "Sangat Baik".

- 2) Kinerja ASN di BPKAD kabupaten Lobar

Tabel 2. Rekapitulasi Persepsi Responden tentang Kinerja ASN di BPKAD Kabupaten Lombok Barat

No	Aspek Kualitas	Rata-Rata	Kriteria
1	Kinerja pegawai berdasarkan tingkat ketelitian	4,09	Baik
2	Kinerja pegawai berdasarkan tingkat kerapian	4,09	Baik
3	Kinerja pegawai berdasarkan penilaian baik oleh atasan	4,12	Baik
Rata-rata		4,10	Baik
Aspek Kelas Kuantitas			
1	Kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja yang diberikan	4,07	Baik
2	Kinerja pegawai berdasarkan tugas tambahan yang diberikan	4,07	Baik
3	Kinerja pegawai berdasarkan target bulanan yang diberikan	4,07	Baik
rata-rata		4,07	Baik
Aspek Ketepatan Waktu			
1	Kinerja pegawai berdasarkan tingkat absensi	3,98	Baik
2	Kinerja pegawai berdasarkan waktu datang dan pulang	3,84	Baik
3	Kinerja pegawai berdasarkan aturan jam kerja kantor/instansi.	3,93	Baik
rata-rata		3,92	Baik
Rerata		4,03	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor terendah (3,84) terletak pada aspek ketepatan waktu yaitu pada item kinerja pegawai berdasarkan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Untuk rata-rata skor tertinggi (4,12) terletak pada aspek kualitas pada item kinerja pegawai berdasarkan penilaian baik oleh atasan. Dari ketiga aspek tersebut di atas aspek kualitas memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu 4,10 dan yang terendah adalah aspek ketepatan waktu dengan rata-rata skor 3,92 dengan kriteria “Baik”. Nilai rerata dari ketiga aspek adalah sebesar 4,09 masuk kriteria “Baik”. Persepsi responden terkait kinerja ASN diukur dengan 3 aspek yakni aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Rata-rata jawaban responden berkisar dari skor 3,84-4,12 dengan kriteria “Baik”. Tidak ada yang mencapai rata-rata skor 4,205,00 dengan kriteria “Sangat Baik”.

3) Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel TPP terhadap variabel kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Lombok Barat. Adapun Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	26,536	2,166		12,253	0,000
Tambahan Penghasilan Pegawai	0,266	0,058	0,519	4,548	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 26,536 + 0,266X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta diperoleh dari 26,536 (positif) yang berarti apabila variabel tambahan penghasilan pegawai sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 26,536. Satuan koefisien regresi X sebesar 0,266 (positif) berarti jika tambahan penghasilan pegawai meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266 satuan. Output pada tabel di atas menggambarkan nilai t hitung sebesar 4,548 sedangkan t tabel sebesar 1,6715 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Penerapan TPP Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKAD Kabupaten Lombok Barat.

Penerapan TPP di BPKAD Kabupaten Lombok Barat telah berlangsung semenjak awal tahun 2021. Dalam penerapannya banyak hal yang menjadi dasar perhitungan pemberian TPP tersebut yaitu diukur dan diklasifikasikan berdasarkan aspek kelas jabatan, beban kerja dan kehadiran. Pemberian TPP di BPKAD Kabupaten Lombok Barat berupa upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerja bisa mencapai standar yang ditentukan atau bisa melebihi standar yang telah ditetapkan sesuai Ketentuan Umum Pasal 1 No. 8 Peraturan Bupati Lombok Barat No. 7 Tahun 2021.

Penerapan TPP di BPKAD kabupaten Lombok barat diukur berdasarkan 3 aspek yaitu aspek kelas jabatan, aspek beban kerja, dan aspek kehadiran. Adapun hasil analisis data dari aspek kelas jabatan sebesar 4,11, aspek beban kerja sebesar 4,13, dan aspek kehadiran sebesar 4,03. Secara keseluruhan persepsi responden terkait penerapan TPP di BPKAD Kabupaten Lombok Barat dari 3 aspek tersebut memperoleh Rerata skor 4,09, masuk dalam kriteria “Baik” sehingga dapat dikatakan penerapannya TPP di BPKAD Kabupaten Lombok Barat dinilai sudah mencapai kriteria “Baik”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa penerapan TPP berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Jecqueline, 2018). Pengaruh

Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, hasil penelitiannya yaitu Tunjangan Kinerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa berpengaruh positif dan signifikan dan dengan adanya pemberian tunjangan kinerja pegawai termotivasi bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

4.2.2 Kinerja ASN di BPKAD Kabupaten Lombok Barat.

Kinerja ASN di BPKAD kabupaten Lombok barat diukur berdasarkan tiga aspek yaitu aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Adapun hasil dari aspek kualitas sebesar 4,10, aspek kuantitas sebesar 4,07 dan aspek ketepatan waktu sebesar 3,92. Secara keseluruhan persepsi responden terkait kinerja ASN di BPKAD Kabupaten Lombok barat memperoleh Rerata skor 4,03 masuk dalam kriteria “Baik”, sehingga dapat dikatakan kinerja ASN di BPKAD Kabupaten Lombok Barat dalam kriteria baik.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kualitas pegawai/ASN mendapatkan nilai rata-rata tertinggi terutama pada item kinerja pegawai berdasarkan penilaian baik oleh atasan yang artinya bahwa pegawai/ASN memiliki kualitas atau kemampuan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mendapatkan penilaian baik dari atasan karena dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti, rapi dan baik. Namun pegawai mengakui bahwa mereka harus lebih cekatan lagi dalam bekerja sehingga dengan meningkatkan kualitas kerja pegawai maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai di BPKAD Lobar.

4.2.3 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data diperoleh nilai thitung $> t$ tabel ($4,548 > 1,6715$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tambahan penghasilan pegawai pada BPKAD Lombok Barat maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada BPKAD Lombok Barat membutuhkan adanya tambahan penghasilan di luar gaji, karena seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, walaupun telah memiliki gaji, tetap tidaklah berimbang dengan pekerjaannya, hal ini akan membuat perasaan tidak tenang dan tidak nyaman dalam pekerjaannya dan akan mengakibatkan pekerjaannya tidak akan maksimal. Oleh karena itu, TPP merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai dalam rangka mendorong peningkatan kinerjanya. TPP adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Lombok Barat kepada PNS dan PPPK yang ditetapkan oleh Bupati dan bersumber dari APBD (Ketentuan Umum Pasal 1 No. 8 Peraturan Bupati Lombok Barat No. 7 Tahun 2021).

Dengan demikian, pemberian TPP dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BPKAD Lombok Barat, sehingga apabila dilakukan peningkatan dan perbaikan terhadap TPP di BPKAD Lombok Barat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya, hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian dari Pakihi (2020) yang menyatakan bahwa TPP memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) Secara keseluruhan persepsi responden terkait penerapan TPP di BPKAD Kabupaten Lombok Barat dari 3 aspek tersebut memperoleh Rerata skor 4,09, masuk dalam kriteria “Baik” sehingga dapat dikatakan penerapannya TPP di BPKAD Kabupaten Lombok Barat dinilai sudah mencapai kriteria “Baik”.
- 2) Secara keseluruhan persepsi responden terkait kinerja ASN di BPKAD kabupaten Lombok barat memperoleh Rerata skor 4,03 masuk dalam kriteria “Baik”, sehingga dapat dikatakan kinerja ASN di BPKAD Kabupaten Lombok Barat dalam kriteria baik.

- 3) Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD Kabupaten Lombok Barat berdasarkan hasil output SPSS 25 menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($4,548 > 1,6715$). Nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmayanti. (2018). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insetif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan*.
- Fakihi, M. N. (2020). *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto*.
<https://ombudsman.go.id>
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Madjid, M. (2005). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) da Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali*.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehoriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: PT Ghalia Indonesia.
- Pemerintah, Daerah, L. B. (2021). *Peraturan Bupati Lombok Barat*.
- Plangiten, N. N. (2014). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud*. 1(1).
- Shofyan, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Berbasis Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) Dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang*.
- Soehartini, B. (2022). *Pengaruh Tambahan Penghasilan (TPP) Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) Pada BPKAD Kabupaten Lombok Barat*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Undang-Undang Ri No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). *Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 1-104.
[sc.syekhnrjati.ac.id/esscamp/aturan/APARATUR_SIPIL_NEGARA_\(ASN\).pdf%5Cn](http://sc.syekhnrjati.ac.id/esscamp/aturan/APARATUR_SIPIL_NEGARA_(ASN).pdf%5Cn)

