

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI BENGKULU

Alya Ramadanni

NPP. 30.0406

Asdaf Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: alyarmdnni@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Halilul Khairi, M.Si

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): Employees of the Human Resources Development Agency of Bengkulu Province are still not optimal at work such as employees who are late, leave early and even do not attend work. In addition, there are some employees who experience decreased performance due to employees who experience mutage, rotation and demotion / nonjob. This causes a cut in the provision of additional employee income. **Objective:** This research aims to determine the effect of additional employee income on the performance of civil servants at the Human Resources Development Agency of Bengkulu Province. **Method:** This study uses quantitative methods with a secondary data analysis approach. **Results/Findings:** The results of the study stated that there was an effect of additional employee income on the performance of civil servants of the Human Resources Development Agency of Bengkulu Province, although there were still some employees who had not been disciplined at work. **Conclusion:** Additional employee income is very influential on employee performance because from the results of the tests carried out there is a difference between the 2018 employee performance targets where there is no additional employee income and the 2021 employee performance targets which after the additional employee income has increased significantly. Efforts that can be made are to socialize the importance of improving employee performance so that the additional income obtained will be maximized.

Keywords: influence, employee income addition, performance

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu masih belum maksimal dalam bekerja seperti adanya pegawai yang terlambat, pulang cepat bahkan tidak hadir bekerja. Selain itu, adanya beberapa pegawai yang mengalami penurunan kinerja diakibatkan adanya pegawai yang mengalami mutase, rotasi dan demosi/nonjob. Hal ini menyebabkan adanya potongan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis data sekunder.

Hasil/Temuan: Hasil dari penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, meskipun masih terdapat adanya beberapa pegawai yang belum disiplin dalam bekerja. **Kesimpulan:** Tambahan penghasilan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan dari hasil uji yang dilakukan terdapat perbedaan antara sasaran kinerja pegawai 2018 yang dimana belum adanya pemberian tambahan penghasilan pegawai dan sasaran kinerja pegawai 2021 yang dimana sesudah adanya tambahan penghasilan pegawai mengalami peningkatan yang signifikan. Upaya yang dapat dilakukan yaitu mensosialisasikan pentingnya meningkatkan kinerja pegawai sehingga tambahan penghasilan yang didapatkan akan maksimal.

Kata kunci: pengaruh, tambahan penghasilan pegawai, kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan SDM dalam organisasi didasarkan pada keberagaman bagian yang ada dalam organisasi. Pentingnya melakukan pemantauan dan alokasi SDM yang mumpuni ini dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengelolaan SDM harus secara teratur dan benar, sesuai dengan segala kaidah yang berlaku dan ditujukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi membutuhkan sumber daya yang profesional, beretika, berwibawa, serta efektif dan produktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin berkualitas (Dewi and Harjoyo, 2019:161)

Penghasilan pegawai dapat dijadikan motivasi pada pegawai untuk menjalankan tugasnya secara cepat dan benar. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). TPP merupakan salah satu penghargaan terhadap kinerja pegawai sebagai tambahan dalam penghasilannya. TPP diberikan dengan maksud sebagai motivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja dan semangatnya dalam bekerja (Pakihi, 2020).

Pemberian TPP untuk ASN ASN sebagai pegawai dalam instansi diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam Pasal 58 ayat (1). Tambahan penghasilan dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa Pemerintah Daerah memiliki hak untuk memberikan tambahan penghasilan kepada ASN dengan tetap mempertimbangkan kemampuan di daerahnya. Selain itu, tambahan penghasilan yang diberikan harus diberikan persetujuan oleh DPRD sesuai dengan undang-undang yang ada. Dasar hukum tunjangan kepada pegawai juga tercantum dalam Pasal 21 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana PNS berhak menerima gaji, tunjangan (kinerja dan kemahalan), dan fasilitas (Kadarisman, 2014; Pakihi, 2020).

Kehadiran TPP dalam rangka mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik ini erat kaitannya dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. TPP di sini memiliki definisi berupa tunjangan yang diberikan kepada para ASN berupa fungsi keberhasilan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dengan berdasar pada capaian kinerja organisasi tempat ASN tersebut bekerja. Adapun besaran tunjangan bagi pegawai tidak harus selalu sama karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jumlah kehadiran. Prinsip-prinsip dalam pemberian TPP bagi para ASN sebagai pegawai dalam instansi adalah dalam hal efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja lembaga dan pemerintah daerah dan adanya prinsip Equal pay for equal work, yang artinya adalah besaran TPP diberikan sesuai dengan harga jabatan dan kinerja yang dicapai (Susanto, Fachruzzaman and Abdullah, 2020).

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kendala ataupun permasalahan yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu yaitu ada beberapa pegawai yang belum disiplin mengenai absensi seperti terlambat, pulang cepat bahkan tidak hadir bekerja. Hal yang menyangkut kehadiran tersebut dapat menjadi faktor yang bisa membuat TPP dipotong dikarenakan adanya masalah keterlambatan atau tidak menjalankan absensi yang merupakan aturan tanda masuknya pegawai. Masalah lain yang ditemui adanya penurunan kinerja pegawai akibat adanya beberapa pegawai yang mengalami mutasi, rotasi dan demosi/ nonjob serta kinerja pegawai yang dinilai masih belum maksimal bisa dilihat dari pegawai yang masih belum disiplin dan kinerja yang ditunjukkan belum maksimal. Setelah dilakukan penelitian, peneliti menemukan fakta bahwa kinerja pegawai sebelum adanya pemberian TPP tidak terlalu maksimal dikarenakan masih adanya beberapa hal yang dilakukan secara manual salah satunya adalah absensi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mengangkat dan menggali informasi lebih dalam tentang pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil BPSDM Provinsi Bengkulu. Sehingga penulis mengambil judul “Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bengkulu.”

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Pertama yaitu penelitian dari Susanto A., Fachruzzaman dan Abdullah pada tahun 2020 dengan judul “Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu”. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data wawancara. Hasil dari penelitiannya Tunjangan profesi mampu meningkatkan produktivitas merupakan indikator yang mendapat penilaian tertinggi dari dua indikator lainnya. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pemberian tunjangan profesi telah berdampak positif kepada semangat kerja pegawai sehingga produktivitasnya semakin tinggi. Kedua yaitu penelitian dari Piani pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) terhadap Kinerja Pegawai Eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang”. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data wawancara, studi kepustakaan dan kuisioner. Hasil dari penelitiannya Pengaruh yang kuat, semakin baik TP-PNS maka kinerja pegawai eselon III dan IV semakin meningkat. Ketiga yaitu penelitian dari Pakihi pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto”. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan pendekatan studi literatur dengan menggunakan Teknik pengumpulan data studi literatur. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variabel TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penulis mengambil judul penelitian “**Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu**” dengan metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis data sekunder yang dimana data sekunder yang dipakai oleh penulis yaitu data Sasaran Kinerja Pegawai sebelum adanya TPP dan data Sasaran Kinerja Pegawai sesudah adanya TPP tentu penelitian ini berbeda dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

1.5 Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap pegawai negeri sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

II. METODE

metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis data sekunder yang dimana data sekunder yang dipakai oleh penulis yaitu data Sasaran Kinerja Pegawai sebelum adanya TPP dan data Sasaran Kinerja Pegawai sesudah adanya TPP tentu penelitian ini berbeda dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.. Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis. Pendekatan analisis data sekunder adalah metode yang mengambil data yang sudah ada didalam instansi atau Lembaga. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan data yang telah tersedia pada instansi atau Lembaga yaitu data SKP Pegawai. Instrumen penelitian yaitu alat bantu data sekunder. Data sekunder dari penelitian ini berupa data yang melengkapi penelitian. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, skripsi terdahulu yang ada di Perguruan Tinggi lain, dan dokumen-dokumen yang menunjang penelitian (Hardani et al., 2020). Dalam melakukan pengumpulan data kuantitatif, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui data sekunder. Data sekunder diperoleh dari data yang sudah tersedia di Instansi atau lembaga tertentu. Data dan sumber data pada penelitian ini akan dibuat terpisah agar terlihat jelas perbedaannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah persyaratan untuk menguji hipotesis dan mengetahui apakah sampel berasal dari sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Rumusnya adalah dengan $F(Z_i) - S(Z_i)$ dan kemudian diambil dari $F(Z_i) - S(Z_i)$ terbesar, disebut dengan Lhitung. Setelah itu akan dibandingkan dengan nilai kritis yang ada pada L_{tabel} *Liliefors* pada $\alpha 0,05$. Bila $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka distribusi data adalah tidak normal, dan bila $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka data memiliki distribusi yang normal (Hardani et al., 2020). Pengujian uji normalitas ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistics for Products and Services Solution Release 25*) pada Windows 10.

Tabel 3.1
HASIL UJI NORMALITAS
SKP 2018 DAN SKP 2021 GOLONGAN II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SKP 2018 GOLONGAN II	SKP 2021 GOLONGAN II
N		8	8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84.2925	99.7350
	Std. Deviation	1.72216	4.94060
	Absolute	.170	.446

Most Extreme Differences	Positive	.167	.259
	Negative	-.170	-.446
Kolmogorov-Smirnov Z		.481	1.262
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975	.083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 25.

Dari hasil print out SPSS diperoleh nilai *asymp.sig* SKP 2018 dan SKP 2021 pada golongan II memperoleh nilai sebesar 0,975 dan 0,083 yaitu lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Tabel 3.2
HASIL UJI NORMALITAS
SKP 2018 DAN SKP 2021 GOLONGAN III

		SKP 2018 GOLONGAN III	SKP 2021 GOLONGAN III
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84.7023	100.3050
	Std. Deviation	2.54500	3.23079
	Absolute	.135	.242
Most Extreme Differences	Positive	.104	.202
	Negative	-.135	-.242
Kolmogorov-Smirnov Z		.741	1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)		.643	.059

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil print out SPSS diperoleh nilai *asymp.sig* SKP 2018 dan SKP 2021 pada golongan III memperoleh nilai sebesar 0,643 dan 0,059 yaitu lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Tabel 3.3
HASIL UJI NORMALITAS
SKP 2018 DAN SKP 2021 GOLONGAN IV

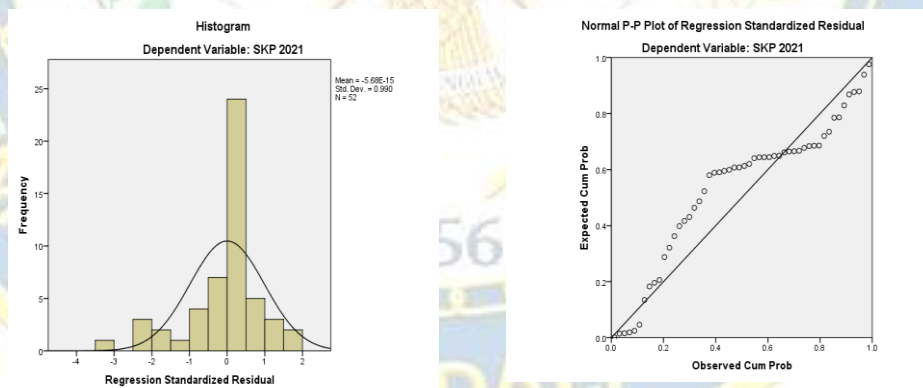
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	SKP 2018 GOLONGAN IV	SKP 2021 GOLONGAN IV
N	14	14
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	85.7593	99.9621
Std. Deviation	2.40286	4.16644
Most Extreme Differences		
Absolute	.211	.125
Positive	.138	.101
Negative	-.211	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z	.788	.468
Asymp. Sig. (2-tailed)	.563	.981

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil print out SPSS diperoleh nilai *asympt.sig* SKP 2018 dan SKP 2021 pada golongan IV memperoleh nilai sebesar 0,563 dan 0,981 yaitu lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal *P-Plot* diatas menunjukkan penyebaran titik – titik plotting berada didekat atau mengikuti garis diagonal sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual tersebut bersifat normal.

B. Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari data yang telah diuji. Analisis pengaruh yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji *paired sampel t-Test*. *Paired sampel t-Test* merupakan uji beda dua sampel berpasangan. Sampel berpasangan merupakan subjek yang sama, tapi mengalami perlakuan yang berbeda. Model uji beda ini digunakan untuk menganalisis model penelitian sebelum dan sesudah. Menurut Widiyanto (2013:35), *paired sample t-test* merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan, ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan. Asumsi dasar penggunaan uji ini adalah observasi atau penelitian untuk masing-masing pasangan harus dalam kondisi yang sama. Perbedaan rata-rata harus berdistribusi normal. Varian masing-masing variabel dapat sama atau tidak.

Untuk melakukan uji ini, diperlukan data yang berskala interval atau ratio. Yang dimaksud dengan sampel berpasangan adalah kita menggunakan sampel yang sama, tetapi pengujian yang dilakukan terhadap sampel tersebut dua kali dalam waktu yang berbeda atau dengan interval waktu tertentu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significant 0.05 ($\alpha=5\%$) antar variabel independen dengan variabel dependen.

Dasar pengambilan putusan untuk menerima atau menolak H_0 pada uji ini adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak (perbedaan kinerja tidak signifikan)
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima (perbedaan kinerja signifikan)
3. signifikan)

Tabel 3.4
Uji Paired Samples Statistics

Paired Samples Statistics		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	SKP 2018	84.9238	52	2.41761	.33526
	SKP 2021	100.1250	52	3.70934	.51439

Sumber: Output SPSS 25

Pada output ini diperlihatkan hasil ringkasan *statistic* deskriptif dari kedua sampel atau data SKP 2018 dan SKP 2021 yang mana *mean* pada SKP 2018 sebesar 84.9238 dan *mean* pada SKP 2021 sebesar 101.1250.

Tabel 3.5
Uji Paired Samples Correlations
Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 SKP 2018 & SKP 2021	52	.112	.427

Sumber: Output SPSS 25

Bagian kedua output adalah hasil korelasi atau hubungan antara kedua data yaitu SKP 2018 dan 2021.

Tabel 3.6
Uji Paired Samples Test
Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 SKP 2018 - SKP 2021	-15.20115	4.19369	.58156	-16.36869	-14.03362	-26.139	51	.000

Sumber: Output SPSS 25.

Pengambilan keputusan :

Diketahui bahwa nilai sig (2.tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara SKP 2018 dengan SKP 2021.

Tabel 4.12
Test Statistics

Test Statistics ^a	
	SKP 2021 - SKP 2018
Z	-6.275 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Tabel 4.13
Ranks

Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
Positive Ranks	52 ^b	26.50	1378.00
Ties	0 ^c		
Total	52		

a. SKP 2021 < SKP 2018

b. SKP 2021 > SKP 2018

c. SKP 2021 = SKP 2018

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diketahui terdapat data yang berdistribusi normal, maka dilakukan pengujian uji pengaruh dengan uji *non parametric* yaitu *Wilcoxon sign rank test*. Dengan hipotesis nol adalah data SKP 2021 lebih kecil atau sama dengan 2018 dan hipotesis alternatif adalah data SKP 2021 lebih besar dari SKP 2018 dilakukan pengujian dan didapat hasil statistik uji z bernilai -6,275. *stastic* uji tersebut akan dibandingkan dengan z kritis = 1,645.

Berdasarkan output *test statistic* diketahui nilai *asympt.sig (2 tailed)* bernilai 0,000 karena nilai tersebut <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara SKP 2018 dengan SKP 2021.

3.2. Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data sekunder kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan Data SKP sebelum adanya TPP dan sesudah adanya TPP. Sampel yang diambil didalam penelitian ini berjumlah 52 orang dimana orang tersebut merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di BPSDM Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan pengujian normalitas diperoleh nilai SKP 2018 dan SKP 2021 pada golongan II memperoleh nilai sebesar 0,975 dan 0,083, pada golongan III memperoleh nilai sebesar 0,643 dan 0,059 dan pada golongan IV memperoleh nilai sebesar 0,563 dan 0,981 dimana semua memperoleh nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Setelah melakukan uji normalitas data, selanjutnya penulis melakukan uji beda. Uji beda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji *paired sampel t-Test*. *Paired sampel t-Test* merupakan uji beda dua sampel berpasangan. Sampel berpasangan merupakan subjek yang sama, tapi mengalami perlakuan yang berbeda. Dari hasil yang diperoleh diketahui bahwa mean pada SKP 2018 sebelum adanya TPP sebesar 84.9238 dan mean pada SKP 2021 sesudah adanya TPP sebesar 100.1250 yang dimana dapat dilihat bahwa dari SKP 2018 terhadap SKP 2021 mengalami peningkatan. Dasar pengambilan putusan untuk menerima atau menolak H_0 pada uji ini adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak (perbedaan kinerja tidak signifikan)
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima (perbedaan kinerja signifikan)

Dikarenakan data berdistribusi normal maka dilakukan pengujian uji pengaruh dengan uji *non parametric* yaitu *Wilcoxon sign rank test*. Dengan hipotesis nol adalah data SKP 2021 lebih kecil atau sama dengan 2018 dan hipotesis alternatif adalah data SKP 2021 lebih besar dari SKP 2018 dilakukan pengujian dan didapat hasil *statistic* uji z bernilai $-6,275$. *stastik* uji tersebut akan dibandingkan dengan z kritis = 1,645.

Berdasarkan *ouput* :test statistik diketahui nilai *asympt.sig (2 tailed)* bernilai 0,000 karena nilai tersebut $< 0,05$ yang dimana jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan adanya perbedaan antara SKP 2018 dan 2021 yang dimana mengalami peningkatan yang signifikan yaitu kinerja pegawai sebelum adanya TPP dengan kinerja pegawai sesudah adanya TPP. Kinerja pegawai sebelum adanya TPP mengalami peningkatan setelah adanya pemberian TPP. Hal ini menjawab rumusan masalah yang ada pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian terkait pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BPSDM Provinsi Bengkulu menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan analisis data sekunder. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh tiga peneliti yaitu yang Pertama penelitian dari Susanto A., Fachruzzaman dan Abdullah pada tahun 2020 dengan judul “Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu”. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif dnegan menggunakan Teknik pengumpulan data wawancara. Hasil dari penelitiannya Tunjangan profesi mampu meningkatkan produktivitas merupakan indikator yang mendapat penilaian tertinggi dari dua indikator lainnya. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pemberian tunjangan profesi telah berdampak positif kepada semangat kerja pegawai sehingga produktivitasnya semakin tinggi. Kedua yaitu penelitian dari Piani pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) terhadap Kinerja Pegawai Eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang”. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif aosiatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data wawancara, studi kepustakaan dan kuisisioner. Hasil dari penelitiannya Pengaruh yang kuat, semakin baik TP-PNS maka kinerja pegawaieselon III dan IV semakin meningkat. Ketiga yaitu penelitian dari Pakihi pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto”. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan pendekatan studi literatur dengan menggunakan Teknik pengumpulan data studi literatur. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variabel TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan peneliti sangat berbeda dengan penelitan sebelumnya.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Penulis menemukan faktor penghambat masih adanya pegawai yang belum disiplin dalam bekerja seperti adanya pegawai yang datang terlambat, pulang cepat bahkan tidak hadir bekerja. Masalah lain yang ditemukan yaitu adanya penurunan kinerja pegawai diakibatkan adanya beberapa pegawai yang mengalami mutasi, rotasi dan demosi atau nonjob.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil uji beda *sampel paired t test* Diketahui bahwa nilai *sig (2.tailed)* sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara SKP 2018 dengan SKP 2021. Hasil Uji pengaruh dengan uji non *parametrik* yaitu *Wilcoxon sign rank test*. Dengan hipotesis nol adalah data SKP 2021 lebih kecil atau sama dengan 2018 dan hipotesis alternatif adalah data SKP 2021 lebih besar dari SKP 2018 dilakukan pengujian dan didapat hasil *statistic* uji z bernilai $-6,275$. *stastik* uji tersebut akan dibandingkan dengan z kritis = $1,645$. Berdasarkan *ouput* :test statistik diketahui nilai *asymp.sig (2 tailed)* bernilai $0,000$ karena nilai tersebut $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan adanya perbedaan antara SKP 2018 dengan SKP 2021 yang mengalami peningkatan yang signifikan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu badan saja yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program pemerintahan daerah untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pimpinan beserta jajarannya dan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Desilia. Purnama., and Harjoyo (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unpam Press.
- Kadarisman, Muh. (2014) '*Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan Pegawai*', *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, pp. 1–43.
- Pakihi, M. N. M. (2020) *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto*.
- Hardani *et al.* (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Susanto, A., Fachruzzaman and Abdullah (2020) '*Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu*', *Jurnal Fairness*, 10(1), pp. 43–52.
- Piani, H. R. (2015) *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara