

Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dikantor Kecamatan Palu Barat

Analysis of the Influence of Competence, Work Discipline and Additional Employee Income on the Performance of State Civil Apparatus at the West Palu District Office

Sarifuddin. T^{1*}, Nursiah², Nursanti³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palu

*Author Correspondence: sarifuddint@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis : (1). Pengaruh Kompetensi terhadap peningkatan Kinerja ASN, (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja ASN, (3). Pengaruh pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Palu Barat. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kusioner sebagai data primer. Jumlah sampel sebanyak 57 orang ASN di Kantor Kecamatan Palu Barat. adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi, Disiplin kerja dan pemberian TPP terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Palu Barat

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze: (1) the influence of competence on improving civil servant performance, (2) the influence of work discipline on improving civil servant performance, (3) the influence of providing TPP on improving civil servant performance at the West Palu District Office. This study was quantitative, using a questionnaire as primary data. The sample size was 57 civil servants at the West Palu District Office. The results showed that competence, work discipline, and the provision of TPP influenced civil servant performance at the West Palu District Office.

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Guna meningkatkan dan memperbaiki kinerja aparatur sipil negara, pemerintah melakukan kebijakan dengan menerapkan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). Hal ini di atur dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN/PNS disebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menimbang bahwa dalam menjadikan aparatur sipil negara bagian dari reformasi birokrasi, maka harus ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang berkewajiban mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawab atas kinerjanya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan klasik yang dihadapi oleh birokrasi di Indonesia adalah terkait dengan kompetensi, kinerja, dan disiplin. Ketiga permasalahan tersebut merupakan penyakit birokrasi yang seakan sulit untuk dihilangkan. Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat kompetensi, kinerja, dan disiplin aparatur.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan suatu instansi pemerintah diperlukan adanya motivasi agar ASN mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi tersebut adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan ASN antara lain; gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan dengan mengupayakan kesejahteraan pegawai berupa insentif yang besarnya proporsional dan juga progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para ASN agar selalu optimal sesuai kemampuan masing-masing

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka sebuah organisasi termasuk pemerintah daerah harus memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan ASN. Untuk memenuhi kebutuhan dan

meningkatkan kesejahteraan ASN, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi atas jasanya yang diberikan kepada organisasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada ASN.

Berdasarkan penelitian, diperoleh fakta yang menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka di dunia berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan dan daya kompetitif. Pertumbuhan dan daya kompetitif organisasi dihasilkan melalui kompetensi khusus yang diciptakan melalui pengembangan keterampilan, kekhasan kultur organisasi, serta pemberian kompensasi yang adil dan layak yang merupakan bagian dari sistem proses manajemen.

Menyadari hal tersebut, di lingkungan Pemerintah Kota Palu, kompensasi finansial diberikan selain dalam bentuk gaji dan tunjangan yang sudah melekat pada seorang ASN juga dalam format insentif yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Sebagaimana tertera pada Peraturan Walikota Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil, pemberian TPP dimaksudkan sebagai upaya meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan ASN, Kebijakan tersebut juga berlaku bagi ASN yang bekerja di lingkungan Kantor Kecamatan Palu Barat.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian yang pernah ada maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Palu Barat.”

Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja

Peran sumberdaya manusia kurang mendapat perhatian, sebab jika SDM dianggap sebagai investasi, hasilnya sulit diukur, sulit dilihat dan bersifat jangka panjang (Ulrich, 1998), Untuk itu dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkemampuan baik (*perform*) sehingga dapat berperan dalam tuntutan terhadap peran mereka yang semakin kompleks. Peran-peran tersebut menempatkan SDM sebagai aktor krusial dalam meningkatkan keefektifan dan kemampuan organisasi untuk dapat berkompetisi.

Kompetensi

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor 46A Tahun 2003, Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan hal itu, kompetensi dinyatakan adanya rasa profesionalisme pada bidang tertentu dalam pengetahuan dan keterampilan dapat meningkatkan manfaat tertentu dan Kompetensi seseorang juga menunjukkan karakter pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan adanya rasa tanggung jawab untuk meningkatkan standar kualitas pekerjaan.

Disiplin

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy, Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian dan juga Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.

Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berupa Tunjangan Perbaikan Penghasilan adalah insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan di luar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Berdasarkan klasifikasi kompensasi menurut Mondy dan Noe (1992), TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) masuk dalam jenis kompensasi finansial yang berbentuk tambahan, Selanjutnya Mondy dan Noe (1992) mendefinisikan tunjangan kinerja sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka.

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil atau sering disebut TPP mengacu pada Perwali No.3 Tahun 2023 didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Palu kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Kota Palu yang memenuhi kriteria dalam jangka waktu penilaian dalam upaya meningkatkan kinerja, meningkatkan disiplin, meningkatkan pelayanan publik dan pelayanan aparatur, serta meningkatkan kesejahteraan.

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Kinerja

Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam melaksanakan tugas atau suatu pekerjaan, Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila diperoleh oleh individu yang mempunyai kinerja tinggi.

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja dipengaruhi oleh Kualitas dan kemampuan pegawai, Sarana pendukung, Supra sarana, sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:377) indikator Pengukuran Kinerja adalah Prestasi kerja, Keahlian, Perilaku, Kepemimpinan.

METODE

Penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya (penjelasan) menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, karena penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survey adalah individu (Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi ed, 1995). Oleh karena itu, dalam penelitian ini unit analisisnya adalah ASN Pada Kecamatan Palu Barat.

Dalam penelitian ini, sampel dan populasi yakni ASN yang berada di Kantor kecamatan Palu Barat yang berjumlah 57 responden, jenis data yang digunakan adalah data primer, data yang diperoleh secara langsung dari responden sedangkan dan Data sekunder, data yang diambil dari dokumen-dokumen, berupa jumlah pegawai, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, maka terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Teknik pengumpulan data digunakan memperoleh data yang sesuai dengan jenis dan sumber data, dalam penelitian ini digunakan beberapa metode yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Dokumentasi.

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r dengan r tabel dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini berupa jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah $N = 45$ dengan alpha sebesar 5% maka dengan perhitungan sebagai berikut:

Diketahui:

$$N = 45 \text{ dengan } \alpha = 5\%$$

$$df = N-2$$

$$df = 45 - 2$$

$$df = 43 \text{ (dengan taraf signifikasi } 5\%)$$

Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator Penelitian	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r- kritis	Ket
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,738	0,260	Valid
		X1.2	0,596	0,260	Valid
		X1.3	0,626	0,260	Valid
		X1.4	0,487	0,260	Valid
		X1.5	0,572	0,260	Valid
		X1.6	0,357	0,260	Valid
		X1.7	0,731	0,260	Valid
		X1.8	0,534	0,260	Valid
		X1.9	0,763	0,260	Valid
		X1.10	0,819	0,26	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,733	0,260	Valid
		X2.2	0,658	0,260	Valid
		X2.3	0,694	0,260	Valid
		X2.4	0,735	0,260	Valid
		X2.5	0,535	0,260	Valid
		X2.6	0,525	0,260	Valid
		X2.7	0,638	0,260	Valid
		X2.8	0,584	0,260	Valid
		X2.9	0,499	0,260	Valid
		X2.10	0,491	0,260	Valid
3	Tambahan Tunjangan Penghasilan (X3)	X3.1	0,522	0,260	Valid
		X3.2	0,543	0,260	Valid
		X3.3	0,643	0,260	Valid
		X3.4	0,756	0,260	Valid
		X3.5	0,783	0,260	Valid
		X3.6	0,788	0,260	Valid
		X3.7	0,504	0,260	Valid
		X3.8	0,618	0,260	Valid
4	Kinerja (Y)	Y.1	0,604	0,260	Valid
		Y.2	0,575	0,260	Valid
		Y.3	0,637	0,260	Valid
		Y.4	0,662	0,260	Valid
		Y.5	0,734	0,260	Valid
		Y.6	0,559	0,260	Valid
		Y.7	0,540	0,260	Valid
		Y.8	0,497	0,260	Valid
		Y.9	0,613	0,260	Valid
		Y.10	0,523	0,260	Valid
		Y.11	0,522	0,260	Valid
		Y.12	0,664	0,260	Valid

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Dari tabel hasil uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki r hasil bernilai positif dan lebih besar dari 0,260 sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Realibilitas suatu variabel yang dibentuk dari daftar pernyataan dapat dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 Hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

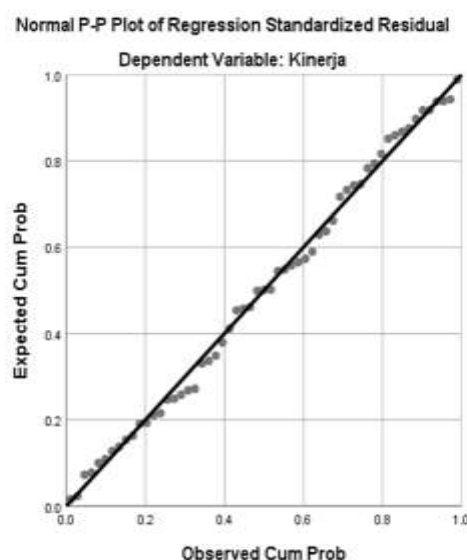
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,755	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,750	Reliabel
Pemberian TPP (X3)	0,807	Reliabel
Kinerja (Y)	0,818	Reliabel

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item dalam instrumen pengukuran dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka regresi memenuhi asumsi normalitas dan Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.1 yang menjelaskan tentang hasil uji normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal, hal ini dikarenakan titik-titik pada grafik telah mendekati atau hampir serta searah dengan sumbu diagonal.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*. Bila nilai koefisien korelasinya mendekati 1 (satu) berarti terdapat heterokedastisitas, sedangkan bila R_s mendekati 0 maka kemungkinan adanya heterokedastisitas kecil. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas – *Rank Spearman*

Spearman's rho	Variabel	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)
	Kompetensi (X_1)	0,214	0,109
	Disiplin Kerja (X_2)	0,121	0,372
	Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3)	-0,039	0,774

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidakseimbangan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi = 0,1 atau sama dengan nilai VIF = 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X_1)	0.810	1,235
	Disiplin Kerja (X_2)	0.752	1,330
	Pemberian TPP (X_3)	0.828	1,207

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.26, 2025

Dari Tabel 4 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linier berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel tergantung.

Menurut Martono (2010 : 177) model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$

Dimana :

Y = Variabel dependent

β_0 = Konstanta (intercept)

$X_1 - X_n$ = Variabel independent

$\beta_1 - \beta_n$ = Besaran yang akan diduga (koefisien regresi)

e = Kesalahan pengganggu (error)

Jika formulasi regresi linier berganda tersebut diatas dimasukkan dalam penelitian ini maka rumusnya adalah: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Dimana :

- Y = Kinerja
 β_0 = Konstanta (*intercept*)
 X_1 = Kompetensi
 X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Penerimaan TPP
 $\beta_1 - \beta_2 - \beta_3$ = Besaran yang akan diduga (koefisien regresi)
 e = Kesalahan Pengganggu (*error*)

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.00 for Windows.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Regresi (b)	T	Sig	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	0,325	0,354	3,175	0,002	Signifikan
Disiplin_Kerja (X_2)	0,262	0,260	2,250	0,029	Signifikan
Pemberian TPP (X_3)	0,216	0,289	2,624	0,011	Signifikan
Konstanta= 19,057					

Pada penelitian ini digunakan model persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan memperhatikan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,057 + 0,325X_1 + 0,262X_2 + 0,216X_3 + e$$

Berdasarkan bentuk penjabaran regresi diatas menunjukkan variable independent yang dianalisis adalah X_1 , X_2 , dan X_3 memberikan pengaruh yang positif terhadap variable dependent (Y) dan dapat dijelaskna koefisien sebagai berikut :

- Nilai konstanta pada model tersebut yang menunjukkan nilai 19,057; artinya kinerja pegawai menunjukan nilai 19,057 tanpa dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja atau konstan.
- Komptensi (X_1)
 Pada koefisien regresi kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 0,325; artinya, jika kompetensi naik maka kinerja pegawai naik. Atau dapat dikatakan bahwa jika komptensi naik sebesar 0,325 maka kinerja juga akan naik sebesar 0,325
- Disiplin Kerja (X_2)
 Pada koefisien regresi disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,262; artinya, jika disiplin kerja naik maka kinerja naik. Atau dapat dikatakan bahwa jika disiplin kerja naik sebesar 0,262 maka kinerja juga akan naik sebesar 0,262.
- Pemberian TPP (X_3)
 Sementara pada variable Pemberian TPP memiliki pengaruh positif sebesar 0,216 yang berarti bahwa kinerja juga naik. Atau dapat dikatakan bahwa jika Pemberian TPP naik sebesar 0,216 maka kinerja juga akan naik sebesar 0,216.

Pengujian Hipotesis secara parsial Uji t

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebasnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan 0,05. Seperti yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji -t atau Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	19,057	4,708	4,048	0.000
	Kompetensi (X1)	0,325	0.102	3.179	0.002
	Disiplin Kerja (X2)	0.262	0.117	2.250	0.029
	Pemberian TPP (X3)	0,216	0.082	2,624	0.011

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.26, 2025

Pengujian Hipotesis secara simultan atau Uji F

Pengujian hipotesis secara serempak atau simultan atau uji-F dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan pemberian TPP (X3) terhadap Kinerja ASN (Y) di kantor kecamatan Palu Barat dengan pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 0.05. berikut adalah tabel hasil uji secara simultan :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan atau Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.740	3	97.913	15.607	.000 ^b
	Residual	332.506	53	6.274		
	Total	626.246	56			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), TPP, Kompetensi, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada Tabel 7 nilai signifikan F menunjukkan angka 0.000, yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (sig. 0.000<0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diamati (X1, X2 dan X3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan pemberian TPP secara simultan atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Palu Barat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.883 ^a	0.779	0.767

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.26, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh hasil uji determinasi *Adjusted R-Square* seluruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Pemberian TPP (X3) dalam penelitian ini memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 0.767 atau sebesar 76,7 % terhadap variabel Kinerja ASN (Y). Sedangkan sisanya yaitu 24.3% ($100\% - 76.7\% = 24.3\%$) yang dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Palu Barat

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja ASN di Kecamatan Palu Barat. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Kompetensi menjabarkan apa yang dilakukan pegawai pada perusahaan diberbagai level dan memperinci standar masing-masing level, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dan kinerja yang baik dalam bekerja (Wibowo, 2012).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Palu Barat

Hasil penelitian pada variabel kompetensi diperoleh nilai koefisien regresi 0,262 yang mempunyai signifikansi $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN di Kecamatan Palu Barat. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Kecamatan Palu Barat. Hasil penelitian adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara TPP terhadap Kinerja PNS.

Pengaruh Pemberian TPP terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Palu Barat

Hasil penelitian pada variabel kompetensi diperoleh nilai koefisien regresi 0,216 yang mempunyai signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pemberian TPP berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN di Kecamatan Palu Barat. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif antara pemberian TPP terhadap kinerja ASN di Kecamatan Palu Barat. Pemberian TPP adalah juga merupakan wujud dari kompensasi langsung dalam nominal rupiah yang terjadwal bulanan. Dengan demikian secara langsung menambah penerimaan bulanan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, Tambahan Penghasilan Pegawai di Kecamatan Palu Barat mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut masih berada di angka 50 %, hal tersebut harus lebih ditingkatkan karena hasil yang diperoleh belumlah maksimal dan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Pengaruh kompetensi, Disiplin kerja, dan pemberian TPP terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan pemberian TPP terhadap kinerja ASN Di Kecamatan Palu Barat. Hasil penelitian adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara TPP terhadap Kinerja PNS.

KESIMPULAN

Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Palu Barat. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Palu Barat. Variabel Pemberian Tambahan Tunjangan Penghasilan (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Palu Barat. Variabel kompetensi, disiplin kerja dan pemberian TPP berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Palu Barat.

SARAN

Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan dampak kinerja yang baik, sehingga diharapkan kebijakan ini terus dilanjutkan tentu saja dengan tetap melakukan evaluasi dan perbaikan serta penyempurnaan.

Kinerja organisasi secara keseluruhan bergantung pada hasil kinerja yang positif dari seluruh pegawai. Semakin baik kinerja individu maka kinerja organisasi akan semakin baik. Sehingga diharapkan penekanan terhadap faktor-faktor yang mendukung kinerja semakin ditingkatkan agar tujuan organisasi dalam hal ini Kantor Kecamatan Palu Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alya Ramadanni. 2021. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.
- Agis Rahmadhanti, Zainul Hidayat, Kurniawan Yunus Ariyono. 2022. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Lumajang,
- Cushway, Barry. 2001. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donelly. 2000. *Organization*. Boston. Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research Edisi I*, Yogyakarta: Penerbit yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Indiantoro, dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo.(2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya Offest, Bandung.
- Mathis, Robert. L & Jackson, John. H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Erlangga. Jakarta.
- Rosalia Septia Saraswati, Rizky Fauzan2, Nurul Komari2 . 2021. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Universitas Tanjungpura, Indonesia.
- Syamsi, Maryadi, Asniwati. 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
- Tiara Nanuru, Abdullah W. Jabid, Ida Hidayanti, 2021. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi.
- Terry, George R. 2013. Dasar-dasar Manajemen. alih bahasa : G.A Ticoalu. CV. Alfabeta. Bandung. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.