

---

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARAT  
SIPIL NEGARA PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SULAWESI TENGAH**

***THE INFLUENCE OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME ON THE PERFORMANCE OF  
THE STATE CIVIL APPARATUS IN THE SERVICE OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND  
CHILD PROTECTION IN CENTRAL SULAWESI PROVINCE***

<sup>1</sup>Abdul Rahman\*, <sup>2</sup>Awaludin, <sup>3</sup>Henni Mande, <sup>4</sup>Ningsih Saputri

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Palu

(\*)Email Korespondensi: [abdul.rahman@gmail.com](mailto:abdul.rahman@gmail.com)

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparat sipil negara pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear sederhana nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,340 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel tambahan penghasilan pegawai (X), terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Demikian halnya pada *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,115 menunjukkan bahwa 11,5% kinerja pegawai ditentukan oleh tambahan penghasilan pegawai (X), sehingga terdapat 11,5% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel tambahan penghasilan pegawai yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu: komitmen, disiplin kerja, budaya kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan semangat kerja. Dari hasil perhitungan, dengan menggunakan analisis model regresi linear sederhana, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 8,873 dengan tingkat probabilitas 0,004 (signifikan), serta nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.

**Kata Kunci :** Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai

---

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the additional income of employees on the performance of state civil servants at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Central Sulawesi Province. As for the results of the study based on simple linear regression analysis the value of the correlation coefficient (R) of 0.340 indicates that there is a moderate relationship between the additional employee income variable (X) and the employee performance variable (Y). Likewise, the R Square (coefficient of determination) of 0.115 indicates that 11.5% of employee performance is determined by additional employee income (X), so that there are 11.5% of other variables that do not explain the additional employee income variable that are not identified in this study, namely: commitment, work discipline, work culture, organizational climate, job satisfaction and work morale. From the calculation results, using simple linear regression model analysis, an Fcount of 8.873 is obtained with a probability level of 0.004 (significant), and the probability value is much smaller than 0.05, this indicates that the employee's additional income variable (X) has a significant effect on the employee's performance variable (Y) at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Central Sulawesi Province.*

**Keywords:** Additional Employee Income and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pemberian tambahan penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari DPRD. Tambahan penghasilan dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah pasal 63 ayat (2) dan peraturan Menteri Dalam Negeri no. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permedagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permedagri No. 13 tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah. Kriteria yang dipergunakan untuk peningkatan kesejahteraan tersebut beragam, dimana Kumorotomo (2011) kriteria pemberian tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) adalah penggunaan pengetahuan atau

keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya resiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang.

Petunjuk teknis klasifikasi pemberian tambahan penghasilan pegawai yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 6 Tahun 2021 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah provinsi sulawesi tengah menjelaskan mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai 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

## Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian ini berusaha memecahkan masalah dengan menggambarkan problematika yang terjadi. Hal ini di dasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti ingin memahami, mengkaji secara mendalam serta memaparkannya dalam tulisan ini mengenai Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.

## HASIL

Tabel 1. Analisis Regresi Sederhana

| Dependent Variabel Y = Kinerja Pegawai |                             |            |       |          |       |
|--|-----------------------------|------------|-------|----------|-------|
| Variabel                               | Reg. Coeff                  | Std. Error | Beta  | t hitung | Sig   |
| C = Constanta                          | 2,040                       | 0,739      |       | 2,761    | 0,007 |
| X = Tambahan Penghasilan Pegawai       | 0,502                       | 0,168      | 0,340 | 2,979    | 0,004 |
| R = 0,340                              | F <sub>hitung</sub> = 8,873 |            |       |          |       |
| R-Square = 0,115                       | Sig F = 0,004               |            |       |          |       |
| Durbin-Waston = 0,745                  |                             |            |       |          |       |

Dari Tabel di atas, diperoleh suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,040 + 0,502 X$$

Dimana :

$a_0 = 2,040$ , artinya jika Tambahan Penghasilan Pegawai (X) sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,040 poin;

$b = 0,502$ , artinya koefisien regresi Tambahan Penghasilan Pegawai (X) sebesar 0,502, menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 Tambahan Penghasilan Pegawai (X), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,502 poin.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,502 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X), terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan interval koefisien **0,60 – 0,79** (Arikunto, 1996 : 258). Demikian halnya pada *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,115 menunjukkan bahwa 11,5% kinerja pegawai ditentukan oleh Tambahan Penghasilan Pegawai (X), sehingga terdapat 88,5% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel kinerja pegawai yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu: komitmen, disiplin kerja, budaya kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan semangat kerja.

Sedangkan untuk menguji signifikansi pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah digunakan uji F (Uji Fisher), sedangkan Uji-t tidak dibutuhkan apabila perhitungan dilakukan dengan aplikasi komputer SPSS karena tingkat signifikansi ditentukan oleh perbandingan  $p$  (probabilitas  $> t$ ) dengan  $\alpha$ , oleh karena semua nilai dan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X)  $< \alpha$  pengaruh variabel independen signifikan.

Hasil perhitungan seperti terlihat pada Tabel 5.8 di atas dimana nilai  $F_{hitung} = 8,873$  pada taraf kesalahan 5% dengan  $df_1 = 1$  dan  $df_2 = 68$  dengan nilai probabilitas atau tingkat signifikansi 0,004, hal ini menunjukkan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Di duga bahwa Tambahan Penghasilan

Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah” dapat diterima kebenarannya (*fail to reject*).

### Pembahasan Penelitian

Hasil analisis dari penelitian ini mengindikasikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Provinsi Sulawesi Tengah Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 6322); Peraturan menteri dalam negeri Nomor 77 tahun 2020 tentang pedoman teknis Pengelolaan Keuangan daerah (Berita Daerah Negara Republik Indonesia tahun 2020 Nomor 1781); Peraturan Daerah provinsi Sulawesi Tengah Nomor 1 tahun 2021 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun Anggaran 2021 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 Nomor 128, tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi tengah Tahun 2021 Nomor 772); serta Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 6 Tahun 2021 tentang pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil tahun 2021 (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 Nomor 775); Berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 841/124.1/RO.ORG-G.ST/2021 tentang perubahan atas keputusan Gubernur Nomor 841/115/RO.ORG-G.ST/2021 tentang Jumlah Dasar Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Menurut Kelas jabatan tahun 2021; sesuai daftar terlampir pada Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah tentang perubahan atas keputusan Gubernur tentang Besaran tambahan Penghasilan Pegawai negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.

Analisis hasil uji regresi sederhana diketahui bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai di provinsi Sulawesi Tengah jika tambahan penghasilan pegawai terus ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai pada lingkungan kerja instansi sebagai bentuk motivasi atas kinerja atau tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan fungsi tugasnya. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan bentuk formulasi dari tunjangan atau insentif yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah atas kinerja yang telah diberikannya kepada organisasi. Tambahan penghasilan pegawai merupakan tunjangan yang dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai agar bekerja secara maksimal. Dengan pemberian tunjangan atau insentif yang sesuai dengan kemampuan pegawai serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional. Pemberian tunjangan atau insentif kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai diharapkan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Peningkatan atau perbaikan tunjangan tambahan penghasilan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah akan memberikan kontribusi yang besar pada peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Dengan demikian disimpulkan apabila tunjangan tambahan penghasilan pegawai semakin ditingkatkan maka akan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi sederhana maka tambahan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tunjangan tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulteng maka akan

mendorong peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulteng pada variabel tunjangan tambahan penghasilan yang terdiri atas kelas jabatan, beban kerja dan kehadiran menunjukkan tanggapan yang baik. Maknanya adalah dengan tambahan penghasilan pegawai disesuaikan dengan golongan dan pangkat pegawai, selain itu pula tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, serta kehadiran pegawai yang tepat waktu.

Hal ini menjadi bukti bahwa semakin baik tunjangan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak akan semakin meningkatkan kinerjanya. Aparat sipil negara di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Propinsi Sulawesi Tengah memahami, menguasai, menganalisis dan bahkan mampu merencanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya ditingkatkan. Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja dan pertimbangan objektif lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,340 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel tambahan penghasilan pegawai (X), terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Demikian halnya pada *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,115 menunjukkan bahwa 11,5% kinerja pegawai ditentukan oleh tambahan penghasilan pegawai (X), sehingga terdapat 11,5% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel tambahan penghasilan pegawai yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu: komitmen, disiplin kerja, budaya kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan semangat kerja.

2. Dari hasil perhitungan, dengan menggunakan analisis model regresi linear sederhana, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 8,873 dengan tingkat probabilitas 0,004 (signifikan), serta nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah

#### SARAN

Adapun saran, pada penelitian inia adalah :

1. Hendaknya pihak pimpinan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan tambahan penghasilan

pegawai, pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah, sebab dengan adanya tambahan penghasilan pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan.

2. Diharapkan kepada para pegawai agar mematuhi aturan yang ditetapkan pemerintah dalam indikator tambahan penghasilan pegawai berupa beban kerja dan kehadiran.

3. Hasil Penelitian ini hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan membuat kinerja pegawai yang lebih baik melalui tambahan penghasilan pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

Kumorotomo, Wahyudi. 2011. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5 No. 1 Hal 20-28.

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39,

Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah pasal 63 ayat (2) dan peraturan Menteri Dalam Negeri no. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permedagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah.

Peraturan Pemerintah nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia

tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 6322);

Peraturan menteri dalam negeri Nomor 77 tahun 2020 tentang pedoman teknis Pengelolaan Keuangan daerah (Berita Daerah Negara Republik Indonesia tahun 2020 Nomor 1781);

Peraturan Daerah provinsi Sulawesi Tengah Nomor 1 tahun 2021 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun Anggaran 2021 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 Nomor 128, tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi tengah Tahun 2021 Nomor 772); serta Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 6 Tahun 2021 tentang pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil tahun 2021 (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 Nomor 775);

*Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Andi,. Yogyakarta.

- Pora Antonio de. 2011. *Remunerasi: Kompensasi dan Benefit*. Parninta Offset. Tangerang.
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Riyanto, Y. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Penerbit SIC. Surabaya.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama. Widya, Bandung.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Robbin, 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &. D*. Alfabeta. Bandung.
- Supriyono.2010. *Pengukuran Produktifitas dengan Metode Nilai Tambah*. Direktorat Produktifitas DIRJEN Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas DEPNAKRETRANS RI. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN., Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar T. dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Undang- Undang nomor 5 tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.
- Yohanes Suhardjo. Dan Adhi, D.K 2013. Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal STIE Semarang*.ISSN 2252-7826.Vol. 5 No. 3.