



**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BPKAD KAB. DOMPU**

Siti Fatimah Tussyauri<sup>1</sup>, Irwansyah<sup>2</sup>, Hermansyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yapis Dompu

Email: [sauri@gmail.com](mailto:sauri@gmail.com)

Info Artikel	Abstrak
<p><b>Kata Kunci:</b> Tambahan penghasilan pegawai, TPP, Kinerja, Pegawai, BPKAD Dompu</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Dompu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik Sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 52 pegawai atau seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan Regresi Linier Sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t dengan bantuan SPSS version 24. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi linier sederhana yaitu: <math>Y = 18,937 + 0,502X</math>. Nilai korelasi (r) sebesar 0,627 arah positif. Nilai koefisien determinasi (<math>r^2/R</math> Square) sebesar 0,394 atau 39,4%. Variasi kinerja sebesar 39,4% dapat dijelaskan oleh variasi pemberian tambahan penghasilan pegawai. Nilai uji t (uji signifikansi) sebesar 5,697 dengan signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Dompu. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi pihak manajemen BPKAD Kabupaten Dompu bahwa kebijakan pemberian TPP tidak hanya berperan sebagai bentuk penghargaan finansial, tetapi juga sebagai stimulus peningkatan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.</p>
Info Article	Abstract
<p><b>Keywords:</b> Employee Income Supplement, TPP, Performance, BPKAD Dompu</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of Employee Income Supplement (TPP) on the performance of BPKAD employees of Dompu Regency. The method used in this study is quantitative descriptive. The Sample Technique uses a saturated sample of 52 employees or the entire population is used as a sample. The data collection technique used a questionnaire with a likert scale. Data analysis used Simple Linear Regression, determination coefficient test and t test with the help of SPSS version 24. Based on the results of the study, it is shown that the free variable (X), namely additional employee income, has a positive and significant influence on the bound variable (Y), namely Performance. This is shown through a simple linear regression equation, namely: <math>Y = 18.937 + 0.502X</math>. The correlation value (r) is 0.627 in a positive direction. The coefficient value of the determination (<math>r^2/R</math> Square) is 0.394 or 39.4%. The variation in performance of 39.4% can be explained by the variation in the provision of additional employee income. The value of the t-test (significance test) is 5.697 with a significance of <math>0.000 &lt; 0.05</math>, meaning that the Additional Employee Income (TPP) has a significant influence on the performance of BPKAD employees of Dompu Regency. The results of this study provide insight for the management of BPKAD Dompu Regency that the TPP policy serves not only as a form of financial reward, but also as a stimulus for increasing employee productivity and work motivation.</i></p>

## I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 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 terhadap kinerjanya dengan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan pengelolaan pegawai. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka pemerintah menerbitkan kebijakan tentang sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). Hal ini di atur dalam Undang- Undang nomor 5 tahun 2014 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. Tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Dompu No. 12 Tahun 2023 bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP) adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan kinerja pegawai ASN berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tujuan dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam rangka meningkatkan pelayanan publik, disiplin pegawai, Kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai.

TPP adalah insentif tambahan atau kompensasi yang diterima oleh pegawai ASN. Insentif tambahan yang diterima pegawai adalah semua yang pegawai terima atas imbalan kerja yang telah dilakukan (Sedarmayanti, 2016). Penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai ASN berdasarkan kehadiran dan penilaian terhadap kinerja. TPP yaitu penghasilan tambahan yang diberikan dengan maksud untuk meningkatkan peningkatan kesejahteraan pegawai, dan kinerja pegawai sesuai peraturan perundang-undangan (Rismawati Maruf et al., 2016).

Tunjangan kerja dengan kinerja pegawai memiliki kaitan erat, sehingga tunjangan kinerja diukur dengan indikator kinerja (Mangkunegara, 2011). Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tugas yang ditetapkan dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja orang atau kelompok pada suatu organisasi yang dapat dinilai dan diselesaikan sesuai dengan tugas, wewenang, dan kewajibannya disebut sebagai kinerja. Capaian kinerja pegawai dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). Bernadin dan Russel, indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai diantaranya adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Kaswan, 2012). Kualitas adalah tingkat keberhasilan pekerjaan yang dilakukan pegawai berdasarkan kesesuaian dengan cara melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kuantitas adalah banyaknya pekerjaan atau kegiatan yang yang berhasil diselesaikan oleh pegawai. Sedangkan ketepatan waktu adalah penggunaan waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan/tugas.

BPKAD merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada pada Pemerintahan Kabupaten Dompu, yang memiliki tugas dan fungsi dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, BPKAD Dompu dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya. Agar kinerja BPKAD Dompu dapat sesuai dengan harapan, maka diperlukan pegawai yang memiliki komitmen, memahami tupoksi, berdisiplin tinggi, disisi lain hal ini dapat terpenuhi jika para pegawai tersebut dijamin kesejahteraannya, baik melalui gaji maupun tambahan penghasilan lainnya. Berdasarkan data absensi tahun 2024 yang peneliti dapatkan saat observasi awal, diperoleh tingkat kehadiran pegawai BPKAD Kab. Dompu pada tahun 2024 sebesar 80,81%, kemudian

tugas luar sebesar 5,70%, Izin sebesar 6,89%, Cuti sebesar 2,53%, sakit sebesar 2,11% serta tanpa keterangan sebesar 1,66%. (Sumber: Data absensi BPKAD, 2024). Data terkait pemberian tambahan Penghasilan pegawai, bahwa semua pegawai ASN pada BPKAD Kabupaten Dompu selama kurun tahun 2024 menerima tambahan penghasilan sesuai dengan kelas jabatan dan beban kerja.

Berdasarkan penelitian tentang implementasi kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu menyimpulkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Pengaruh tersebut meningkatkan kedisiplinan dan kinerja (Susanto et al., 2021). Penelitian tentang pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (studi kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu) diketahui bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu (Rikusita et al., 2020). Penelitian tentang pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada badan perencanaan pembangunan penelitian dan pengembangan daerah kabupaten pangkajene dan kepulauan menyimpulkan bahwa dengan TPP dapat meningkatkan kualitas Kinerja ASN khususnya Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Mukti et al., 2023).

Pada instansi pemerintahan, pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan faktor utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai kedudukan strategis dalam melaksanakan tugas pemerintahan serta pembangunan. Kinerja seorang pegawai adalah suatu dukungan dari pegawai yang menjadi faktor penting bagi suatu instansi. Dengan terbitnya peraturan perundangan tentang ASN nomor 5 tahun 2014 diharapkan dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja, disiplin, sejahtera serta memiliki kompetensi. Demikian pula halnya pada pegawai BPKAD Kabupaten Dompu, guna meningkatkan kinerja pegawai maka diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagaimana tertuang dalam Perbup Dompu No. 12 tahun 2023. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan dengan mempertimbangkan kelas jabatan, beban kerja dan kehadiran pegawai. Dengan adanya Tambahan penghasilan pegawai pada BPKAD Dompu, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara instistusi. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Dompu.

Penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai ASN berdasarkan kehadiran dan penilaian terhadap kinerja. TPP dimaksud adalah penghasilan tambahan selain gaji bagi pegawai ASN dengan kualifikasi tertentu dengan tujuan sebagai peningkatan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, juga sebagai peningkatan kedisiplinan (Rismawati Maruf et al., 2016). 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 (M. Kadarisman, 2016).

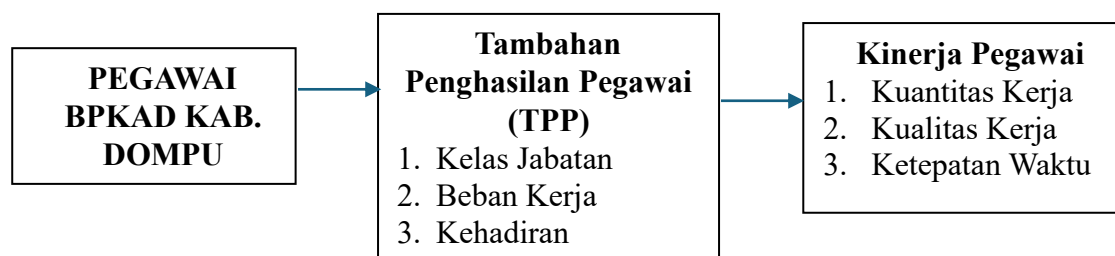
Tambahan Penghasilan Pegawai ASN (TPP) menurut Peraturan Bupati Dompu No. 12 Tahun 2023 adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan kinerja pegawai ASN berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan (Peraturan Bupati Dompu No. 23 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2023).

Salah satu tujuan pemberian TPP menurut Peraturan Bupati Dompu No. 12 Tahun 2023, adalah peningkatan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka Tambahan Penghasilan Pegawai dapat diukur melalui kriteria atau indikator: 1) Kelas Jabatan seperti jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan pelaksana; 2) Beban Kerja yaitu tugas yang dilaksanakan oleh pegawai; 3) Kehadiran yaitu tingkat kehadiran pegawai melalui perekaman absensi elektronik atau absensi manual.

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, berdasarkan tanggungjawab dan wewenang masing-masing sebagai bagian dari cara agar tujuan organisasi dapat tercapai, secara legal, tidak melanggar hukum, berdasarkan moral dan etika (Prawirasontono, 2015). Menurut Wirawan, "Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah performance (Ma'ruf Abdullah, 2014). Menurut Morgan dan Murgatroyd, kualitas adalah bentuk-bentuk istimewa dari suatu produksi atau pelayanan yang mempunyai kemampuan untuk memuaskan kebutuhan masyarakat (Dyah Mutiarin & Arif Zaenudin, 2014).

Indikator kinerja pegawai menurut (Agus Darma, 2005) yaitu: 1) kuantitas, adalah banyaknya output/keluaran yang dihasilkan pegawai ketika melaksanakan tugasnya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan capaian yang telah ditetapkan instansi; 2) kualitas, mutu keluaran (output) yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.; dan 3) ketepatan waktu adalah kemampuan pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Pemerintah Kabupaten Dompu melalui Peraturan Bupati Dompu No. 12 Tahun 2023 telah mengeluarkan kebijakan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), diukur dengan indikator: kelas jabatan, beban kerja dan kehadiran. Salah satu tujuan dari Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Dompu yang diukur, dengan indikator: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu, sehingga dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang menggabungkan pendekatan deskriptif dan kuantitatif (Sugiyono, 2019). Metode ini digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel berdasarkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh pegawai BPKAD Kab. Dompu sebanyak 52 orang. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh, artinya seluruh

populasi dijadikan sampel, sehingga sampel diperoleh sebanyak 52 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk checklist. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai. kuesioner penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan software SPSS version 24. Untuk mengukur pengaruh variabel Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja menggunakan Regresi Linier Sederhana, uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji t.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, terdiri dari jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	22	42,3
Perempuan	30	57,7
<b>Umur</b>		
<30 tahun	6	11,5
30 – 38 tahun	8	15,4
39 – 47 tahun	19	36,5
48 – 56 tahun	18	34,6
>56 tahun	1	1,9
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
S-2	5	9,6
S-1	34	65,4
D-III	6	11,5
SMU	7	13,5

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, responden yang merupakan pegawai BPKAD Kabupaten Dompu yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 22 orang atau 42,3% dan perempuan sebanyak 30 orang atau 57,7%. Usia responden kurang dari 30 tahun sebanyak 6 orang atau 11,5%, antara 30-38 tahun sebanyak 8 orang atau 15,4%, 39-47 tahun sebanyak 19 orang atau 36,5%, 48-56 tahun sebanyak 18 orang atau 34,6% dan usia diatas 56 tahun sebanyak 1 orang atau 1,9%. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S-1 sejumlah 34 orang atau 65,4%, lalu SMU sebanyak 7 orang atau 13,5%, D-III sebanyak 6 orang atau 11,5% dan S-2 sebanyak 5 orang atau 9,6%.

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian yang digunakan.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Koefesien Validitas	Koefesien Reliabilitas	r-tabel	Keterangan
---------------------	---------------------	------------------------	---------	------------

Tambahkan Penghasilan Pegawai				
S1	0,754	0,715	0,273	Valid
S2	0,497	0,805	0,273	Valid
S3	0,569	0,771	0,273	Valid
S4	0,671	0,735	0,273	Valid
S5	0,591	0,750	0,273	Valid
S6	0,687	0,729	0,273	Valid
S7	0,760	0,713	0,273	Valid
S8	0,662	0,738	0,273	Valid
Kinerja				
S1	0,508	0,851	0,273	Valid
S2	0,799	0,812	0,273	Valid
S3	0,649	0,837	0,273	Valid
S4	0,788	0,814	0,273	Valid
S5	0,561	0,849	0,273	Valid
S6	0,755	0,820	0,273	Valid
S7	0,747	0,821	0,273	Valid
S8	0,735	0,824	0,273	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Jika nilai koefisien lebih besar dari r-kritis 0.273. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut valid, kemudian reliabilitas diuji dengan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. Berdasarkan tabel 2, nilai koefisien validitas berada diatas nilai r tabel dan nilai reliabilitas berada diatas 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel (andal).

### Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (X) yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Hasil analisis regresi linier sederhana, ditunjukkan pada tabel 3, berikut ini:

**Tabel 3. Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.937	2.947		6.425	.000
	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	.502	.088	.627	5.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah, 2025

Persamaan regresi linier sederhana yaitu :  $Y = a + bX$ . Koefisien a adalah konstanta dan Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Berdasarkan tabel 3, hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan:  $Y = 18,937 + 0,502X$ , sehingga diperoleh nilai konstanta sebesar 18,937 artinya besarnya

konstanta variabel kinerja tanpa di dipengaruhi oleh variabel bebas. Nilai 0,502 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel tambahan penghasilan pegawai maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,502. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan pula bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap peningkatan variabel kinerja.

### Uji Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel tambahan penghasilan pegawai dengan variabel kinerja, dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui tingkat keceratan hubungan variabel tambahan penghasilan pegawai dengan variabel kinerja.

**Tabel 4. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.394	.382	3.022

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,627 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ /R Square) sebesar 0,394 atau 39,4%. Hal ini menunjukkan keceratan hubungan kedua variabel tersebut, dimana variasi kinerja sebesar 39,4% dapat dijelaskan oleh variasi pemberian tambahan penghasilan pegawai.

### Uji-t (Uji Signifikansi)

Uji -t (uji signifikansi) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu tambahan penghasilan pegawai terhadap variabel terikat yaitu Kinerja.

**Tabel 5. Uji -t (Uji Signifikansi)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.937	2.947		6.425	.000
	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	.502	.088	.627	5.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai t sebesar 5,697 dengan sigfikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis diterima artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Dompu

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Dompu, menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja.

Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi linier sederhana yaitu:  $Y = 18,937 + 0,502X$ , artinya besarnya konstanta variabel kinerja tanpa di dipengaruhi oleh variabel bebas adalah 18,937. Setiap penambahan 1 satuan variabel tambahan penghasilan pegawai maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,502.

Nilai korelasi (r) sebesar 0,627 arah positif, menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi ( $r^2/R$  Square) sebesar 0,394 atau 39,4%. Hal ini menunjukkan keceratan hubungan kedua variabel tersebut, dimana variasi kinerja sebesar 39,4% dapat dijelaskan oleh variasi pemberian tambahan penghasilan pegawai, dan sisanya sebesar 50,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan pula bahwa tinggi rendahnya pemberian tambahan penghasilan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Jika tambahan penghasilan pegawai (TPP) ditingkatkan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Nilai uji t (uji signifikansi) sebesar 5,697 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Dompu

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto dkk, yang menyimpulkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. (Susanto et al., 2021). Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Rikusita dkk, bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu (Rikusita et al., 2020).

### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Dompu. Hasil penelitian ini memberikan gambaran penting bagi pihak manajemen BPKAD Kabupaten Dompu bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terbukti secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kebijakan pemberian TPP tidak hanya berperan sebagai bentuk penghargaan finansial, tetapi juga sebagai stimulus peningkatan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

Manajemen perlu mempertimbangkan optimalisasi sistem TPP secara berkelanjutan, baik dari segi besaran maupun mekanisme penyalurannya, agar dapat mendorong peningkatan kinerja secara lebih merata dan berkelanjutan

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Darma. (2005). *Manajemen Supervisi*. Sinar Baru.  
Dyah Mutiarin, & Arif Zaenudin. (2014). *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Pustaka Pelajar.  
Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*

*Organisasi*. Graha Ilmu.

M. Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi*. PT. Radjagrafindo Persada.

Ma'ruf Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mukti, Nasriah Akil, & Fausiah. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 11–19.

Peraturan Bupati Dompu No. 23 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. 23 (2023).

Rikusita, V., Malavia Mardani, R., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 9(20), 58–71. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)

Rismawati Maruf, Burhanuddin Kiyai, & Rully mambo. (2016). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(400), 1–12.

Sedarmayanti, H. (2016). *buku MSDM reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2021). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu. *JURNAL FAIRNESS*, 10(1), 43–52. <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>