

## ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Income Tax (TPP) and Employee Competence on Employee Performance at the Regional Personnel Agency of West Kalimantan Province. The research method uses a quantitative approach with a survey technique through the distribution of questionnaires to 102 respondents. The analysis was conducted using validity and reliability tests, multiple linear regression, and hypothesis testing using SPSS version 25.

The results of this study indicate that partially TPP has a positive and significant effect on performance with a coefficient value of 0.174 and a significance of 0.040. Employee competence also has a positive and significant effect with a coefficient value of 0.511 and a significance of 0.000. Simultaneously, TPP and competence have a significant effect with an Fcount value of 30.807 and a significance of 0.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.384 means that the TPP and Competence variables contribute 38.4% to employee performance, while the remaining 61.6% is influenced by other factors outside this study.

**Keywords: Additional Employee Income, Employee Competence, Employee Performance**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Naskah penelitian ini akan melakukan penelitian mengenai pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi/ instansi karena sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Pemberian tambahan penghasilan dan kompetensi pegawai menarik untuk diteliti karena untuk mengukur ada tidaknya pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sumber daya manusia memiliki peran penting berjalannya suatu organisasi. Tingkat keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Menurut Iryani, dkk (2022) kinerja merupakan cerminan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *feedback* yang akan diberikan. Apabila hasil kinerja pegawai tidak dioptimalkan maka akan memengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal pula, sebaliknya jika kinerja pegawai meningkat maka efektivitas dan produktivitas akan ikut meningkat (Ataunur dan Ariyanto, 2016).

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi. Simanjuntak mengatakan bahwa kompensasi individu menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Kusumawardani, et.al, 2020). Sedangkan menurut Chomal dan Baruah (Bagi Pegawai Negeri Sipil, bentuk imbalan ini salah satunya dengan berupa tambahan penghasilan pegawai

(TPP). Besaran tambahan penghasilan ini berbeda-beda tingkatannya, tergantung dari kelas jabatan masing-masing pegawai.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai telah dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat sejak tahun 2013 dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, sebagaimana telah diubah beberap kali dan terakhir dengan Peraturan Gubernur Nomor 123 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Pada penerapan Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Barat No. 71 Tahun 2013 ini tidak menjadikan indikator kinerja dalam pengukuran pembayaran tambahan penghasilan, hanya berdasarkan tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Namun mulai tahun 2021, pemberian tambahan penghasilan pegawai yang dulunya diberikan untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja, sekarang pemberian tambahan penghasilan ini diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, kesejahteraan pegawai, penyediaan pelayanan prima serta guna mendukung tercapainya salah satu indikator kinerja utama yaitu Indeks Reformasi Birokrasi. Hal ini tertuang dalam ketentuan pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan keuangan daerah. Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam

Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Daerah menetapkan pemberian tambahan penghasilan pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dengan Peraturan Kepala Daerah. Pada awal tahun 2021, Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat mengesahkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Kepada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Setiap tahunnya peraturan tersebut diperbaharui dan yang terakhir dengan Peraturan Gubernur Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Faktor lain yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Ardiansyah dan Sulistyowati (2018) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja seseorang yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2025 yakni dari seluruh pegawai yang berjumlah 102 orang tingkat pendidikan pegawainya sejumlah 7 orang berpendidikan SLTA, 12 orang berpendidikan D3, 18 orang berpendidikan D4, 47 orang berpendidikan Sarjana, dan 18 orang berpendidikan S2.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi/ instansi. Hal ini disebabkan karena kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan

pimpinan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya (Pusparani, 2021). Penelitian tentang kinerja pegawai telah dilakukan oleh banyak peneliti sebelumnya, dalam kaitanya dengan pengaruh tambahan penghasilan dan kompensasi terhadap kinerja, terdapat beberapa pendapat antara lain penelitian yang dilakukan oleh Yalitoba (2019), Kustanto dan Solihah (2022) mengatakan bahwa tambahan penghasilan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Shanty dan Mayangsari (2017), Yamali (2017), mengatakan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Menurut pendapat Prayogi, et.al (2019), Ardiansyah dan Sulistyowati (2018), serta Djaharuddin (2021) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap peningkatan kinerja. Pemberian tambahan penghasilan sebagai imbalan/ reward diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan serta kompetensi pegawai, sehingga pada akhirnya kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### **1.3 PERTANYAAN PENELITIAN**

Apakah terdapat pengaruh pemberian tambahan penghasilan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat?

### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

## **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

### *Manfaat Akademis*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh pemberian tambahan penghasilan dan kompetensi pegawai.

### *Manfaat Praktis*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat khususnya terkait dengan faktor pemberian tambahan penghasilan pegawai dan kinerja pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan menjelaskan teori yang berkaitan dengan penelitian. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan Kompetensi pegawai.

##### **2.1.1 KINERJA**

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Dalam upaya peningkatan produktivitas organisasi/ instansi diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implemetasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi untuk mencapai tujuan organisasi ( Hutagalung, 2022).

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja (*performance*) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dalam berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kerja, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan yang memberikan kontribusi terhadap tujuan

organisasi.

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas dapat tarik kesimpulan dari pengertian kinerja tersebut adalah hasil kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugas pada periode tertentu yang memberikan kontribusi pada tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Mangkunegara (2009) faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Kemampuan (*ability*), yang mencakup kemampuan intelektual dan fisik pegawai.
2. Motivasi (*motivation*), yakni dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja pegawai.

Sedangkan menurut Suwanto (2020) terdapat 2 faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai, yaitu:

1. Faktor yang ada pada individu, yakni umur, temperatur, keadaan fisik individu, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yakni kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, upah, lama kerja, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Pasalong (dalam Indriasari, Yuliyanti, dan Herawati, 2018), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, yakni kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi

oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang cukup, dan minat.

2. Kemauan, yakni kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yakni sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apa pun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, ialah penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yakni sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yakni tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yakni kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya, akan berpengaruh pada kinerjanya.

Pengukuran kinerja pegawai biasanya terkait dengan aspek-aspek yang dapat diukur dari hasil kerja dan perilaku kerja, adapun indikatornya menurut Dessler (2015) yaitu :

- 1) Kuantitas kerja (*Quantity of Work*), yakni mengukur banyaknya output atau volume kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode

tertentu.

- 2) Kualitas kerja (*Quality of Work*), yaitu mengukur ketepatan, akurasi, dan tingkat kesalahan dari hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*), yakni menilai apakah pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.
- 4) Kehadiran dan disiplin (*Attendance and Punctuality*), yaitu melihat frekuensi kehadiran dan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas.
- 5) Kemampuan kerja sama (*Cooperation*), yaitu meliputi sikap pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan.
- 6) Inisiatif (*Initiative*), yaitu kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan proaktif dan berinisiatif tanpa harus menunggu perintah.

### **2.1.2 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI**

Pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di luar gaji pokok, tambahan penghasilan ini diberikan sebagai insentif atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab jabatan.

Pemberian insentif atau tambahan penghasilan pegawai merupakan sarana motivasi yang akan mendorong pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga para pegawai akan mendapatkan tambahan penghasilan di luar gaji.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini dilakukan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, beban kerja, tanggung jawab, serta kondisi kerja tertentu. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi untuk mendorong motivasi dan produktivitas kerja mereka (Hasibuan, 2007). Sedangkan menurut Sutrisno (2010), insentif merupakan penghargaan yang diberikan di luar gaji yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial maupun non finansial ( Nugraha & Tjahjawati, 2017).

Merujuk dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 061-5449 Tahun 2019, Tambahan Penghasilan Pegawai adalah pemberian penghasilan tambahan di luar gaji pokok yang dapat diberikan kepada PNS Daerah berdasarkan pertimbangan objektif seperti capaian kinerja, kondisi kerja, tempat bertugas, beban kerja, dan/atau kelangkaan profesi.

Pemberian tambahan penghasilan di Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat telah dimulai sejak tahun 2013, dituangkan dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 71 Tahun 2013. Kemudian mengikuti perkembangan dan mengikuti peraturan dari pemerintah, hingga terakhir peraturan tentang pemberian tambahan penghasilan ini tertuang dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 6 Tahun 2024. Pemberian tambahan penghasilan ini bertujuan untuk :

- a) meningkatkan kesejahteraan pegawai ASN dan CPNS, dan

- b) meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja ASN dan CPNS.

Pemberian TPP ASN berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 6 Tahun 2024 menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatuhan dan keadilan;
- b. akuntabel dimaksudkan bahwa TPP ASN dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- c. proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP ASN mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
- d. Efektif dan efisien dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
- e. Keadilan dan kesetaraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN;
- f. Kesejahteraan dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN; dan
- g. Optimalisasi dimaksudkan bahwa pemberian TPP ASN sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 6 Tahun 2024 pemberian Tambahan Penghasilan diberikan berdasarkan kriteria :