

ANALISIS PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA ASN: STUDI EMPIRIS PADA KECAMATAN SINGKUT KABUPATEN SAROLANGUN

Ilham Akbar Syaihu¹, Sofjan Aripin², Rahmat Budiman³

^{1,2,3}Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: syaihuilhamakbar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memahami seberapa besar peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam membentuk disiplin kerja sekaligus meningkatkan kinerja aparatur di Kantor Kecamatan Singkut. Pengujian dilakukan baik secara terpisah maupun secara bersamaan guna memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai hubungan antarvariabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Untuk menganalisis hubungan antarvariabel, digunakan *Generalized Linear Model* (GLM) sehingga dapat diketahui seberapa besar kontribusi TPP terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara individual TPP memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap disiplin kerja, dengan kontribusi sebesar 69,3%. Terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya juga signifikan, meskipun sedikit lebih rendah, yakni sebesar 59,1%. Ketika kedua variabel dependen diuji secara simultan, kontribusi TPP tercatat sebesar 33%. Temuan ini mengisyaratkan bahwa TPP memang memiliki peran penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan kualitas disiplin dan kinerja aparatur. Artinya, peningkatan performa pegawai juga dipengaruhi oleh aspek lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem pengawasan yang diterapkan.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Insentif Finansial, Kinerja Aparatur Sipil Negara, Disiplin Kerja, Pelayanan Publik, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study was conducted to examine the extent to which Additional Employee Income (TPP) contributes to shaping work discipline and improving employee performance at the Singkut Subdistrict Office. The analysis was carried out both separately and simultaneously in order to obtain a comprehensive understanding of the relationships among the variables. Methodologically, this research applied a quantitative approach using a survey design for data collection. The relationships among variables were analyzed using the Generalized Linear Model (GLM) to determine the strength and magnitude of TPP's influence on work discipline and employee performance. The findings indicate that individually, TPP exerts a relatively strong influence on work discipline, contributing 69.3% to its variation. Its effect on employee performance is also statistically significant, although slightly lower at 59.1%. When examined simultaneously, TPP accounts for 33% of the combined variance in discipline and performance. These results imply that while TPP plays a meaningful role in shaping employee behavior, it is not the sole determinant of discipline and performance outcomes. Other organizational factors, such as leadership quality, workplace culture, and supervisory mechanisms, also contribute substantially to overall employee performance.

Keywords: *Financial Incentives, Civil Servant Performance, Organizational Discipline, Public Service Delivery, Human Resource Management.*

A. PENDAHULUAN

Penerapan prinsip *good governance* menuntut adanya sistem pemerintahan yang berjalan secara efektif, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam proses tersebut, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan yang sangat penting karena merekalah yang menjalankan kebijakan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, sekaligus menjaga stabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Kualitas pelayanan publik yang dihasilkan sangat bergantung pada tingkat profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh para ASN (Sedarmayanti, 2019). Namun demikian, praktik birokrasi di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu persoalan yang sering muncul adalah terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu hadir dan menyelesaikan tugas, serta kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sementara itu, kinerja pegawai menggambarkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dicapai, baik dari segi jumlah maupun kualitas, sesuai dengan tugas yang telah dibebankan (Mangkunegara, 2020).

Berbagai penelitian di bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang belum optimal di sektor publik kerap berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas, minimnya inovasi, serta melemahnya kemampuan organisasi dalam merespons kebutuhan Masyarakat. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kualitas tata kelola aparatur sangat menentukan efektivitas pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen kinerja yang terstruktur serta skema insentif yang tepat agar mampu mendorong peningkatan kapasitas dan profesionalisme aparatur secara berkelanjutan.

Menurut Mangkunegara (2020), setiap pencapaian kerja yang diterima oleh pegawai atau karyawan disebut sebagai kinerja. Kinerja ini dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan juga aspek kuantitas yang biasanya dapat dipengaruhi kemampuan pegawai, motivasi kerja, dan Tingkat disiplin yang dimiliki pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi tolok ukur penting dalam menilai sejauh mana suatu organisasi publik mampu merealisasikan tujuan yang telah direncanakan. Melalui evaluasi kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa tanggung jawab dalam pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai SOP yang diberikan oleh Perusahaan atau instansi. Pandangan tersebut sejalan dengan Robbins & Judge (2019) yang memanfaatkan kinerja sebagai tolok ukur dalam mencapai penyelesaian tugas yang dilihat dari ukuran dan standarnya. Kemudian, Armstrong & Taylor (2023) memberi penekanan mengenai kaitan kinerja dengan hasil yang akan diperoleh atau dicapai, diman kinerja tidak akan selalu berkaitan namun lebih dari itu, kinerja juga mencakup perilaku kerja dari pegawai selama melakukan perannya. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan kombinasi antara hasil yang diperoleh dan proses atau sikap kerja yang menyertainya.

Sebagai upaya untuk meningkatkan dorongan kerja dan capaian produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah daerah mengimplementasikan kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang penetapannya didasarkan pada evaluasi kinerja serta tingkat kepatuhan terhadap disiplin kerja. Secara teoretis, kebijakan tersebut memiliki landasan yang sejalan dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang diperkenalkan oleh Victor Vroom. Teori ini menegaskan bahwa motivasi seseorang akan terbentuk apabila terdapat hubungan yang rasional dan terukur antara intensitas usaha yang diberikan, performa yang dicapai, serta bentuk penghargaan atau kompensasi yang diperoleh. Dengan pola hubungan tersebut, TPP diharapkan dapat menjadi instrumen pendorong yang efektif dalam meningkatkan disiplin maupun kinerja melalui sistem penghargaan yang berbasis pada capaian kerja. Meskipun demikian, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya seragam mengenai efektivitas kebijakan ini. Musdah & Rahman (2021) menemukan bahwa TPP berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan sekaligus kinerja ASN di Kota Makassar,

walaupun dampaknya terhadap kedisiplinan belum menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Rakhman et al. (2021) yang menyatakan bahwa TPP belum mampu secara optimal mengurangi tingkat keterlambatan pegawai, terutama karena pengawasan dari pimpinan dinilai kurang maksimal. Pada perspektif lain, hasil penelitian Irvana et al. (2022) mengungkapkan bahwa kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas aparatur serta kualitas layanan publik. Namun demikian, implementasinya masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, terutama terkait dengan konsistensi penerapan kebijakan di lapangan. Secara umum, berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas TPP, terutama dalam mendorong pembentukan disiplin kerja, cenderung dinamis dan sangat dipengaruhi oleh kondisi serta karakteristik masing-masing instansi, masih bersifat fluktuatif dan dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual di masing-masing instansi.

Sejumlah penelitian mengenai efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) telah dilakukan di berbagai daerah. Musdah & Rahman (2021) menemukan bahwa TPP di Kota Makassar efektif meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN, tetapi kurang berhasil meningkatkan kedisiplinan, karena hanya mendorong disiplin semu. Rakhman et al. (2021) juga menekankan bahwa TPP di BKPSDMD Kota Makassar tidak efektif menekan keterlambatan, terutama akibat lemahnya keteladanan dan pengawasan pimpinan.

Berbeda dengan itu, Irvana et al. (2022) yang meneliti penerapan TPP di Kota Banjarmasin menunjukkan bahwa TPP dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, tanggung jawab, dan akuntabilitas pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Wijayanti (2012) di Jakarta Timur, di mana TPP menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja meskipun masih ada hambatan teknis dalam pelaksanaan. Penelitian Akib et al. (2023) di Kabupaten Barru bahkan menegaskan bahwa pemberian TPP berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas.

Namun, Panrita et al. (2023) yang meneliti penerapan TPP berbasis kinerja di Provinsi Sulawesi Selatan menemukan adanya masalah kedisiplinan meskipun sistem absensi digital telah diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan TPP saja tidak cukup tanpa diikuti pengawasan yang konsisten. Sementara itu, Nafi'ah (2023) menemukan bahwa pemberian insentif berupa tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi faktor lingkungan kerja justru tidak signifikan.

Dari studi-studi tersebut dapat disimpulkan bahwa TPP relatif berhasil meningkatkan kinerja pegawai, namun pengaruhnya terhadap disiplin kerja belum konsisten. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara eksplisit menyoroti persoalan keterlambatan pencairan TPP sebagai variabel yang dapat melemahkan fungsi TPP sebagai instrumen motivasi. Hal ini menjadi ruang kontribusi penelitian ini, khususnya dalam konteks Kecamatan Singkut, Kabupaten Sarolangun.

Merujuk pada berbagai penelitian sebelumnya, sebagian besar temuan empiris mengindikasikan bahwa kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparatur. Namun demikian, dampaknya terhadap aspek disiplin kerja belum selalu menunjukkan kecenderungan yang selaras dengan peningkatan performa tersebut. Di samping itu, studi terdahulu cenderung lebih menitikberatkan pada dimensi kesejahteraan, kepuasan kerja, dan efektivitas kebijakan, sementara isu terkait keterlambatan pencairan TPP beserta implikasinya terhadap motivasi, kedisiplinan, dan kinerja pegawai masih relatif terbatas dalam pembahasan akademik.

Bertolak dari kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjembatani kesenjangan dalam literatur (*research gap*) dengan mengkaji pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak hanya terhadap aspek kinerja, tetapi juga terhadap disiplin kerja pegawai. Di samping itu, studi ini secara eksplisit memasukkan faktor keterlambatan pencairan TPP yang kerap terjadi di Kecamatan Singkut, Kabupaten Sarolangun, sebagai konteks empiris

yang relevan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan kajian mengenai efektivitas kebijakan insentif berbasis kinerja, sekaligus menyajikan rekomendasi aplikatif bagi pemerintah daerah dalam mengevaluasi dan mengoptimalkan implementasi kebijakan tersebut.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa skema insentif yang didasarkan pada capaian kinerja umumnya mampu mendorong peningkatan performa pegawai. Meskipun demikian, dampaknya terhadap peningkatan disiplin kerja belum memperlihatkan konsistensi yang kuat. Sejumlah penelitian mutakhir menegaskan bahwa keberhasilan skema insentif berbasis kinerja dalam sektor publik sangat dipengaruhi oleh mutu tata kelola pemerintahan, tersedianya sistem pengawasan kinerja yang terintegrasi secara digital, serta konsistensi dan ketepatan waktu dalam proses pencairan insentif (Ayu & Sinaulan, 2018; Fatimah et al., 2025). Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kebijakan TPP tidak semata-mata bergantung pada besaran kompensasi yang diberikan, melainkan juga pada kesiapan dan kualitas sistem manajerial yang mengatur, mengendalikan, dan mengevaluasi implementasinya. Dari berbagai kajian tersebut, tampak kecenderungan bahwa TPP lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dalam membentuk disiplin kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya belum secara mendalam membahas dampak keterlambatan pencairan TPP terhadap motivasi, kedisiplinan, maupun kinerja pegawai. Padahal, dalam praktik birokrasi, keterlambatan pembayaran insentif berpotensi menurunkan persepsi keadilan serta mengurangi daya dorong sistem penghargaan yang telah dirancang. Oleh karena itu, masih terdapat ruang penelitian (*research gap*) yang perlu diisi, khususnya terkait pengaruh TPP terhadap disiplin dan kinerja dengan mempertimbangkan ketepatan waktu pencairan sebagai variabel kontekstual yang dapat memengaruhi efektivitas kebijakan tersebut.

Kecamatan Singkut sebagai unit pemerintahan di tingkat kecamatan memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat sekaligus membina kinerja aparatur di lingkungannya. Akan tetapi, dalam praktiknya masih ditemukan sejumlah persoalan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan performa pegawai. Data evaluasi internal tahun 2024 memperlihatkan bahwa angka keterlambatan kehadiran pegawai berada pada kisaran 37% dari total aparatur yang aktif. Fenomena tersebut tidak terjadi secara merata, melainkan menunjukkan pola yang lebih menonjol pada hari-hari tertentu, terutama pada awal dan menjelang akhir pekan kerja, yaitu Senin dan Jumat. Rekapitulasi absensi elektronik berbasis sidik jari juga mengindikasikan adanya ketidaksesuaian dengan ketentuan jam kerja, seperti datang melewati batas waktu yang ditetapkan, meninggalkan kantor sebelum jam pulang resmi, serta tidak memenuhi durasi kerja harian secara penuh. Kondisi ini menggambarkan bahwa aspek pengendalian disiplin masih memerlukan perhatian serius agar kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan secara lebih konsisten.

Selain persoalan kedisiplinan, capaian pelayanan publik juga belum menunjukkan hasil yang optimal. Dalam pelaksanaan program Pelayanan Satu Pintu yang meliputi pengurusan Surat Izin Usaha, Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), serta Surat Keterangan Domisili tingkat realisasi kinerja masih berada di bawah standar minimal 85% yang telah ditetapkan. Data menunjukkan bahwa capaian layanan baru berkisar antara 74% hingga 78%. Angka tersebut mengindikasikan adanya jarak yang cukup signifikan antara target yang direncanakan dengan hasil aktual yang dicapai, sehingga diperlukan langkah evaluatif dan perbaikan strategi untuk memperkuat disiplin sekaligus meningkatkan kualitas kinerja aparatur. Situasi ini menjadi semakin kompleks karena dalam enam bulan terakhir pencairan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak selalu dilakukan sesuai jadwal. Rata-rata terjadi penundaan selama dua hingga tiga minggu dari waktu yang seharusnya. Berdasarkan wawancara pendahuluan, keterlambatan tersebut memunculkan rasa ketidakpuasan di kalangan pegawai dan berpotensi melemahkan semangat kerja. Lebih jauh lagi, meskipun TPP telah diberikan sebagai bentuk insentif, dampaknya terhadap peningkatan kedisiplinan belum

sepenuhnya terlihat. Kondisi ini menimbulkan kesan adanya ketidakseimbangan dalam sistem penghargaan, terutama ketika pegawai dengan tingkat disiplin berbeda menerima perlakuan yang relatif serupa, sehingga memunculkan persepsi kurang adil di lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada tiga isu utama. Pertama, mengkaji apakah terdapat hubungan antara kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan tingkat disiplin kerja aparatur di Kecamatan Singkut, Kabupaten Sarolangun. Kedua, menganalisis besaran pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai. Ketiga, menelaah apakah TPP secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja dan kinerja aparatur. Untuk menjawab ketiga rumusan masalah tersebut, penelitian ini dirancang guna melakukan pengujian empiris terhadap pengaruh TPP terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara bersamaan. Hasil analisis diharapkan mampu menyajikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai efektivitas implementasi kebijakan insentif pada level pemerintahan kecamatan.

Secara konseptual, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik mengenai implementasi kebijakan insentif dalam manajemen sektor publik, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan perilaku dan performa aparatur. Sementara itu, dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Sarolangun dalam melakukan evaluasi dan penyempurnaan kebijakan TPP, sehingga pelaksanaannya dapat lebih optimal dalam mendorong kedisiplinan serta peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Aparatur

Sumber daya aparatur dapat dipahami sebagai keseluruhan personel yang mengemban tugas di lingkungan instansi pemerintahan dengan kapasitas, kompetensi, serta tanggung jawab dalam melaksanakan fungsi pelayanan dan administrasi publik. Penilaian terhadap sumber daya aparatur tidak semata-mata didasarkan pada jumlah personel yang tersedia, melainkan juga pada mutu yang dimiliki, mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman profesional, keahlian teknis, serta integritas dan etika kerja.

Siagian (2015) menegaskan bahwa manajemen sumber daya aparatur harus dilaksanakan secara komprehensif melalui beberapa komponen strategis, yaitu: (1) perencanaan kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan analisis beban kerja; (2) pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang transparan serta akuntabel; (3) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guna pengembangan kompetensi secara berkelanjutan; dan (4) pemberian kompensasi serta penghargaan yang berbasis pada capaian kinerja. Apabila pengelolaan tersebut tidak dijalankan secara optimal, maka sumber daya aparatur berpotensi mengalami stagnasi, menunjukkan tingkat produktivitas yang rendah, serta kurang adaptif terhadap dinamika dan tuntutan masyarakat.

2. Aparatur Sipil Negara

Widjaja (2016) mendefinisikan pegawai sebagai individu yang memberikan kontribusi tenaga, baik secara fisik maupun mental (pikiran dan kemampuan intelektual), yang keberadaannya menjadi unsur fundamental dalam suatu kerja sama organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks administrasi pemerintahan, Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian. Mereka diberi mandat untuk menduduki jabatan pemerintahan atau melaksanakan tugas negara lainnya, serta memperoleh penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Kompensasi

Kompensasi dapat dipahami sebagai keseluruhan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa sistem kompensasi memiliki peran strategis dalam mendorong kepuasan kerja serta peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, Simamora (2014) mengklasifikasikan kompensasi ke dalam dua kategori utama, yakni kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) serta kompensasi nonfinansial.

Dalam lingkup Aparatur Sipil Negara, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) termasuk dalam kategori kompensasi finansial langsung yang diberikan berdasarkan capaian kinerja. Hasibuan (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima secara langsung ataupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi manajerial yang bersifat strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena memiliki implikasi signifikan terhadap aspek lain seperti kepuasan kerja, peningkatan kinerja, produktivitas, tingkat perputaran pegawai, serta dinamika organisasi secara keseluruhan.

4. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Sriwahyuni & Sadad (2020) mendefinisikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai bentuk insentif berupa penambahan pendapatan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan capaian kinerja bulanan, di luar gaji yang diterima secara sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks administrasi publik, TPP merupakan instrumen kompensasi finansial yang disediakan pemerintah bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai tambahan penghasilan di luar gaji pokok.

Sejalan dengan itu, Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima pegawai secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Insentif sebagai bagian dari sistem kompensasi, termasuk TPP, memiliki fungsi strategis dalam mendorong peningkatan motivasi dan performa kerja pegawai.

Secara konseptual, kebijakan TPP dapat dianalisis melalui perspektif Teori Pengharapan (Expectancy Theory) yang diperkenalkan oleh Vroom. Teori ini mengemukakan bahwa motivasi kerja individu ditentukan oleh tiga elemen utama, yakni expectancy (keyakinan bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja tertentu), instrumentality (kepercayaan bahwa kinerja tersebut akan diikuti oleh pemberian imbalan), dan valence (tingkat nilai atau daya tarik imbalan bagi individu). Dengan demikian, efektivitas TPP dalam meningkatkan kinerja ASN sangat bergantung pada sejauh mana ketiga komponen tersebut terpenuhi dalam praktik implementasinya.

Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai, yang dalam praktiknya dikenal sebagai remunerasi, diatur melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN & RB) Nomor 34 Tahun 2011 serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 21 Tahun 2011. Regulasi tersebut menjadi landasan hukum dalam penetapan mekanisme dan besaran tunjangan kinerja yang diterima pegawai. Adapun jumlah remunerasi yang diperoleh ditentukan berdasarkan empat indikator utama, yaitu:

- a. Capaian dan serapan sesuai ROK.
- b. Kehadiran
- c. Pelaksanaan tupoksi
- d. Perilaku

5. Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu fungsi krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki implikasi langsung terhadap pencapaian kinerja pegawai. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen individu dalam menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2020) memandang disiplin sebagai bentuk tindakan manajerial yang bertujuan untuk memastikan standar dan ketentuan organisasi ditegakkan secara efektif. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada diri pegawai berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Sementara itu, Sutrisno (2017) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan individu untuk menaati berbagai norma serta peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan yang terpelihara dengan baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan penurunan disiplin berpotensi menjadi hambatan dalam proses pencapaian target. Dengan demikian, disiplin kerja pada hakikatnya diarahkan untuk mendukung pemenuhan sasaran yang telah ditetapkan serta menciptakan kondisi kerja yang tertib, teratur, dan kondusif.

Menurut Kadek et al. (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kompensasi yang diterima pegawai, baik dalam jumlah besar maupun kecil, dapat memengaruhi efektivitas penegakan disiplin kerja. Sistem imbalan yang proporsional dan adil berpotensi mendorong kepatuhan terhadap aturan organisasi.
- b. Keberadaan pemimpin yang mampu menjadi teladan memiliki peran yang sangat signifikan dalam membangun budaya disiplin. Dalam suatu organisasi, pegawai cenderung mengamati dan mencontoh perilaku pimpinan, khususnya dalam hal konsistensi menegakkan aturan, pengendalian diri dalam ucapan maupun tindakan, serta komitmen terhadap norma yang telah ditetapkan.
- c. Disiplin kerja memerlukan seperangkat regulasi yang jelas dan dapat dijadikan pedoman oleh seluruh anggota organisasi. Tanpa aturan yang terstruktur dan disosialisasikan secara konsisten, proses pembinaan disiplin akan sulit dilaksanakan secara efektif.
- d. Pimpinan dituntut memiliki keberanian dalam menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Ketegasan ini penting untuk menjaga wibawa aturan serta menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja.
- e. Pemimpin yang menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan karakteristik individu pegawai akan lebih mudah membangun kedisiplinan. Mengingat setiap pegawai memiliki latar belakang dan sifat yang berbeda, pendekatan yang humanis dan proporsional menjadi faktor pendukung dalam pembinaan disiplin.
- f. Terciptanya budaya kerja yang didukung oleh kebiasaan-kebiasaan positif turut memperkuat pembentukan disiplin. Kebiasaan tersebut menjadi fondasi perilaku yang secara berkelanjutan menumbuhkan kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja.
- g. Menumbuhkan sikap saling menghargai di lingkungan kerja
- h. Memberikan apresiasi secara proporsional
- i. Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan
- j. Menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan

Menurut Kadek et al. (2019), tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai indikator yang saling berkaitan. Beberapa indikator utama disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kehadiran pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja menjadi salah satu tolok ukur disiplin. Tingkat absensi yang rendah mencerminkan komitmen dan kepatuhan pegawai terhadap kewajiban kerja yang telah ditetapkan.
- b. Tata cara kerja mencakup seperangkat aturan dan prosedur yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Ketaatan terhadap ketentuan tersebut menunjukkan konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional yang berlaku.
- c. Disiplin juga tercermin dari kesediaan pegawai untuk mengikuti arahan dan instruksi pimpinan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Kepatuhan ini tetap berada dalam koridor profesionalisme dan aturan organisasi.
- d. Indikator ini merujuk pada kemauan individu untuk melaksanakan tugas secara sukarela dan penuh tanggung jawab tanpa adanya tekanan eksternal. Kesadaran kerja menunjukkan tingkat internalisasi nilai-nilai organisasi dalam diri pegawai.
- e. Tanggung jawab tercermin dari kesiapan pegawai untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, termasuk penggunaan sarana dan prasarana serta perilaku yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja. Sikap ini menjadi cerminan integritas dan profesionalisme aparatur.

6. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dapat diukur dari aspek kualitas maupun kuantitas, yang dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan individu. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi parameter sentral dalam menilai tingkat keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja individu memiliki kontribusi signifikan terhadap terbentuknya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pelaksanaan tugas telah sesuai dengan standar, jadwal, dan target waktu yang ditentukan, serta untuk memastikan bahwa output yang dihasilkan selaras dengan ekspektasi dan sasaran strategis organisasi.

C. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Singkut, Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi, dengan memusatkan perhatian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di kantor kecamatan tersebut. Jumlah populasi yang teridentifikasi sebanyak 68 pegawai. Mengingat jumlahnya relatif terbatas, seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik total sampling. Dengan demikian, penelitian ini bersifat sensus karena tidak dilakukan pengambilan sampel secara parsial. Dengan desain eksplanatori dan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menguji hubungan sebab-akibat antara disiplin kerja serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai variabel independen. Secara objektif, besaran serta tingkat signifikansi pengaruh TPP diukur melalui analisis statistik inferensial.

Proses pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi subjek penelitian. Instrumen tersebut disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel agar mampu merepresentasikan kondisi empiris secara objektif. Proses analisis data dilakukan secara bertahap dan terstruktur. Tahap awal berupa analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban pada setiap indikator penelitian. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi guna memastikan bahwa model analisis memenuhi persyaratan statistik. Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan analisis korelasi untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antarvariabel. Untuk menguji pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, digunakan analisis regresi linier multivariat dengan

pendekatan Generalized Linear Model (GLM). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel secara individual serta uji F untuk menguji pengaruh secara bersama-sama, dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 5 persen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kajian ini, struktur analisis dibangun atas tiga variabel inti, yakni satu variabel independen (X) dan dua variabel dependen (Y1 dan Y2). Konfigurasi tersebut menuntut penggunaan tiga model regresi linear yang diestimasi secara terpisah. Model pertama difokuskan pada pengujian pengaruh X terhadap Y1, model kedua diarahkan untuk menilai kontribusi X terhadap Y2, sedangkan model ketiga digunakan untuk menelaah keterkaitan antara Y1 dan Y2. Ringkasan hasil estimasi pada model awal disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Ringkasan Parameter Regresi TPP Terhadap Disiplin Kerja

Komponen Model	Estimasi Parameter	Galat Baku	Statistik Wald	Nilai Probabilitas	Interval Kepercayaan (95%)
Intersep	1,897	0,387	23,941	0,000	1,137 – 2,657
TPP	0,562	0,091	37,956	0,000	0,383 – 0,741

Berdasarkan hasil estimasi yang disajikan dalam tabel, variabel Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki nilai koefisien sebesar 0,562 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Secara kuantitatif, peningkatan satu unit pada variabel TPP akan diikuti oleh kenaikan disiplin kerja sebesar 0,562 unit, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap (*ceteris paribus*).

Nilai Wald sebesar 37,956 memperkuat temuan tersebut, karena menunjukkan bahwa kontribusi variabel TPP dalam model tergolong kuat. Selain itu, interval kepercayaan 95% berada pada rentang 0,383 hingga 0,741 dan seluruh rentang bernilai positif. Hal ini semakin menegaskan bahwa arah pengaruh TPP terhadap disiplin kerja bersifat konsisten dan tidak mengandung nilai nol dalam interval estimasi.

Sementara itu, nilai konstanta (intersep) sebesar 1,897 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa ketika variabel TPP diasumsikan bernilai nol, disiplin kerja tetap memiliki nilai dasar sebesar 1,897. Konstanta ini merepresentasikan faktor-faktor lain di luar model yang turut memengaruhi disiplin kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan faktor yang secara empiris mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan ASN di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun. Namun demikian, besarnya koefisien juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar TPP yang turut menentukan tingkat disiplin kerja pegawai.

Rincian hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Ringkasan Parameter Regresi TPP Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	B	SE	Wald χ^2	p-value	95% CI
Intersep	2,239	0,451	24,681	<0,001	1,356–3,123
TPP	0,498	0,106	22,030	<0,001	0,290–0,706

Berdasarkan hasil pengujian regresi, variabel Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menunjukkan koefisien sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa TPP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara interpretatif, setiap kenaikan satu unit pada variabel TPP akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,498 unit, dengan asumsi variabel lain dalam model dianggap konstan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa TPP berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima secara statistik pada tingkat signifikansi 5 persen.

Nilai Wald χ^2 sebesar 22,030 mengindikasikan bahwa kontribusi variabel TPP dalam model tergolong kuat dan memiliki daya jelas yang memadai terhadap variasi kinerja pegawai. Selain itu, interval kepercayaan 95% berada pada rentang 0,290 hingga 0,706, yang seluruhnya bernilai positif. Hal ini mempertegas bahwa pengaruh TPP terhadap kinerja bersifat konsisten dan tidak melewati angka nol, sehingga secara statistik dapat dinyatakan stabil.

Sementara itu, nilai konstanta sebesar 2,239 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa ketika variabel TPP diasumsikan tidak mengalami perubahan, kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 2,239. Nilai ini merefleksikan adanya faktor-faktor lain di luar variabel TPP yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun, meskipun penguatan faktor manajerial lainnya tetap diperlukan untuk mengoptimalkan hasil yang dicapai. Hasil pengujian selanjutnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Komponen Model	Estimasi Parameter	Galat Baku	Statistik Wald	Nilai Probabilitas	Interval Kepercayaan (95%)
Intersep	0,425	0,327	1,691	0,193	-0,215 – 1,065
Disiplin Kerja	0,917	0,076	145,182	0,000	0,768 – 1,066

Berdasarkan hasil estimasi regresi, variabel Disiplin Kerja memperoleh koefisien sebesar 0,917 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Secara kuantitatif, peningkatan satu unit pada tingkat disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,917 unit, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam keadaan tetap (*ceteris paribus*). Temuan tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berkontribusi kuat dalam meningkatkan capaian kinerja aparatur.

Nilai Wald χ^2 sebesar 145,182 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Interval kepercayaan 95% berada pada rentang 0,768 hingga 1,066 dan seluruhnya bernilai positif, sehingga mempertegas konsistensi arah pengaruh yang positif.

Sementara itu, konstanta sebesar 0,425 memiliki nilai signifikansi 0,193 ($p > 0,05$), yang berarti secara statistik tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja berada pada nilai nol, kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan secara signifikan hanya melalui konstanta model.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun, bahkan memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan variabel TPP pada model sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan pendekatan *Generalized Linear Model* (GLM), diperoleh tiga temuan utama. Pertama, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai di Kecamatan Singkut dengan tingkat kontribusi sebesar 69,3%. Kedua, TPP juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 59,1%. Ketiga, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa TPP memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai secara bersamaan dengan kontribusi sebesar 33%.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh TPP Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel Terikat	Koefisien (β)	Nilai Signifikansi	Besaran Kontribusi (%)	Interpretasi
Disiplin Kerja (Y_1)	0,693	< 0,001	69,3	Berpengaruh signifikan
Kinerja Pegawai (Y_2)	0,591	< 0,001	59,1	Berpengaruh signifikan
Disiplin & Kinerja (Simultan)	–	< 0,001	33,0	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,693 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Nilai kontribusi sebesar 69,3 persen mengindikasikan bahwa proporsi variasi disiplin kerja yang cukup dominan dapat dijelaskan oleh variabel pemberian TPP dalam model yang digunakan. Temuan ini menegaskan bahwa TPP merupakan determinan yang substansial dalam membentuk tingkat kedisiplinan pegawai.

Pada variabel kinerja pegawai, TPP juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,591 serta kontribusi sebesar 59,1%. Artinya, lebih dari separuh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor TPP.

Secara simultan, pengaruh TPP terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan signifikansi yang kuat dengan kontribusi sebesar 33,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun TPP berpengaruh secara individual cukup besar, ketika dianalisis secara bersamaan dengan variabel lain, masih terdapat faktor tambahan di luar model yang turut memengaruhi kedua variabel tersebut.

Pengaruh TPP Terhadap Disiplin Kerja

Secara parsial, temuan penelitian memperlihatkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan tingkat kontribusi sebesar 69,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi perubahan disiplin kerja sekitar tujuh puluh persen dapat dijelaskan oleh implementasi kebijakan TPP. Dengan demikian, keberadaan TPP tidak sekadar berfungsi sebagai tambahan finansial, tetapi juga berperan sebagai instrumen penguatan perilaku kepatuhan aparatur. Temuan ini mengindikasikan bahwa di lingkungan Kecamatan Singkut, kebijakan TPP cukup efektif dalam mendorong peningkatan kedisiplinan dan membentuk budaya kerja yang lebih tertib.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Wald Test) Pengaruh Pemberian TPP Terhadap Disiplin Kerja

Komponen Model	Estimasi Parameter	Galat Baku	Statistik Wald	Nilai Probabilitas	Interval Kepercayaan (95%)
Intersep	1,897	0,388	23,941	< 0,001	1,137 – 2,657
TPP	0,562	0,091	37,956	< 0,001	0,383 – 0,741

Berdasarkan hasil uji parsial (Wald Test) sebagaimana tercantum pada Tabel 5, variabel Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki koefisien regresi sebesar 0,562 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Nilai tersebut berada di bawah ambang signifikansi 0,05, sehingga secara statistik dapat dinyatakan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh TPP terhadap disiplin kerja dinyatakan diterima.

Koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan kebijakan TPP, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel TPP akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja sebesar 0,562 satuan, dengan asumsi

faktor lain berada dalam kondisi konstan. Interval kepercayaan 95% yang berada pada rentang 0,383 hingga 0,741 dan seluruhnya bernilai positif semakin memperkuat konsistensi arah pengaruh tersebut.

Sementara itu, nilai konstanta sebesar 1,897 yang signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap memiliki nilai dasar meskipun tanpa mempertimbangkan variabel TPP. Hal ini menandakan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang juga turut memengaruhi disiplin kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil ini mempertegas bahwa kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kedisiplinan ASN di Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun.

Tabel 6. Skor Rata-Rata Disiplin Kerja Pegawai

Dimensi Penilaian Disiplin Kerja	Skor Mean	Interpretasi Tingkat Capaian
Kehadiran Tepat Waktu	4,12	Baik
Kepatuhan Terhadap Aturan	3,95	Baik
Tanggung Jawab Pekerjaan	4,05	Baik
Kepatuhan Pada Tata Tertib	3,87	Cukup Baik
Etika Kerja	3,92	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 6, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada aspek kehadiran tepat waktu, yaitu sebesar 4,12. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian TPP memiliki daya dorong yang cukup kuat terhadap peningkatan disiplin kehadiran pegawai. Keterkaitan ini dapat dipahami karena sistem absensi menjadi salah satu komponen penilaian dalam pencairan TPP, sehingga pegawai memiliki kepentingan langsung untuk menjaga ketepatan waktu hadir. Jika dikaitkan dengan kondisi sebelumnya, di mana laporan internal kecamatan menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan, terutama pada hari Senin dan Jumat, maka peningkatan skor tersebut mengindikasikan adanya perbaikan perilaku yang dipicu oleh mekanisme insentif.

Indikator tanggung jawab pekerjaan juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu 4,05. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai target dan tenggat waktu yang ditetapkan. Kinerja yang terukur secara periodik dan terhubung langsung dengan pemberian TPP tampaknya mendorong pegawai untuk lebih memperhatikan kualitas serta ketepatan penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, insentif finansial tidak hanya memengaruhi kehadiran fisik, tetapi juga mendorong peningkatan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Meskipun demikian, dua indikator lain kepatuhan terhadap tata tertib (3,87) dan etika kerja (3,92) masih berada pada kategori cukup baik dan belum menunjukkan capaian optimal. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pengaruh TPP lebih dominan pada aspek disiplin yang bersifat administratif dan terukur secara langsung, seperti absensi dan penyelesaian tugas. Sebaliknya, dimensi disiplin yang berkaitan dengan nilai-nilai intrinsik, seperti sikap profesional, integritas, dan kesadaran moral, belum sepenuhnya mengalami penguatan yang signifikan. Dengan kata lain, TPP cenderung membentuk pola disiplin yang bersifat instrumental berbasis kepentingan mempertahankan insentif daripada disiplin yang tumbuh dari internalisasi nilai dan budaya kerja.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Rakhman et al. (2021) yang menunjukkan bahwa implementasi TPP tidak secara otomatis meningkatkan kedisiplinan secara komprehensif. Faktor pengawasan, kepemimpinan, serta kultur organisasi tetap memegang peranan penting dalam membentuk perilaku kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, meskipun insentif finansial terbukti efektif dalam mendorong kepatuhan formal, pembentukan disiplin substantif tetap memerlukan integrasi antara sistem kompensasi, keteladanan pimpinan, dan penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada nilai.

Pengaruh TPP terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial memperlihatkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat kontribusi sebesar 59,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi capaian kinerja di Kecamatan Singkut dapat dijelaskan oleh keberadaan kebijakan TPP. Dengan kata lain, insentif finansial memiliki peran yang cukup substansial dalam mendorong peningkatan produktivitas dan capaian kerja aparatur.

Namun demikian, besaran kontribusi tersebut lebih rendah dibandingkan pengaruh TPP terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun insentif mampu mendorong perbaikan kinerja, peningkatan performa pegawai tidak sepenuhnya bergantung pada faktor finansial. Kinerja merupakan konstruk yang lebih kompleks karena dipengaruhi pula oleh kompetensi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan organisasi, serta sistem evaluasi yang diterapkan.

Dengan demikian, TPP dapat dipahami sebagai salah satu faktor pendorong kinerja, tetapi bukan satu-satunya determinan utama. Upaya peningkatan kinerja secara berkelanjutan tetap memerlukan penguatan aspek manajerial, pengembangan kapasitas pegawai, serta pembentukan budaya kerja yang produktif dan profesional.

Tabel 7. Estimasi Parameter Model Regresi Disiplin Kerja Dalam Menjelaskan Variasi Kinerja Pegawai

Komponen Model	Estimasi Parameter	Galat Baku	Statistik Wald	Nilai Probabilitas	Interval Kepercayaan (95%)
Konstanta	0,425	0,327	1,691	0,193	-0,215-1,065
Disiplin Kerja	0,917	0,076	145,182	0,000	0,768-1,066

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Disiplin Kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,917 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rentang interval kepercayaan 95 persen yang berada antara 0,768 hingga 1,066, seluruhnya bernilai positif, semakin menegaskan bahwa hubungan tersebut konsisten dan layak diterima secara statistik. Secara interpretatif, setiap peningkatan satu unit pada tingkat disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,917 unit, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam keadaan tetap (*ceteris paribus*).

Di sisi lain, konstanta dalam model tidak menunjukkan signifikansi ($\text{Sig.} = 0,193 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa memasukkan variabel disiplin kerja, tingkat dasar kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan secara bermakna oleh model. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan faktor penjelas utama dalam variasi kinerja yang diamati.

Sebagai penegasan operasional, kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui sejumlah indikator penting, meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, inisiatif dalam bekerja, kemampuan bekerja sama dalam tim, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta upaya pengembangan kompetensi diri. Keseluruhan indikator tersebut mencerminkan bahwa kinerja tidak hanya dipahami sebagai capaian kuantitatif, tetapi juga sebagai kombinasi antara produktivitas, profesionalisme, dan kapasitas pengembangan berkelanjutan.

Tabel 8. Distribusi Skor Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi Penilaian Kinerja	Skor Mean	Interpretasi Tingkat Capaian
Kualitas Kerja	3,89	Baik
Kuantitas Kerja	3,85	Baik
Ketepatan Waktu	3,92	Baik
Inisiatif	3,78	Cukup Baik
Kerja Sama	4,01	Baik

ARTIKEL

Adaptasi	3,80	Cukup Baik
Pengembangan Diri	3,75	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 8, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada aspek kerja sama, yaitu sebesar 4,01. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian TPP mampu mendorong pegawai untuk lebih aktif berkontribusi dalam kerja tim, khususnya dalam konteks pelayanan publik yang menuntut koordinasi antarbagian. Sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya menilai capaian individu, tetapi juga mempertimbangkan performa unit kerja, tampaknya memperkuat motivasi pegawai untuk menjaga kekompakan dan harmonisasi dalam tim.

Indikator ketepatan waktu (3,92) dan kualitas kerja (3,89) juga menunjukkan capaian yang tergolong baik. Hal ini mengindikasikan bahwa TPP mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut sejalan dengan laporan LAKIP Kecamatan Singkut yang mencatat adanya peningkatan penyelesaian layanan publik secara tepat waktu setelah implementasi kebijakan TPP. Dengan demikian, insentif finansial terbukti cukup efektif dalam memperkuat aspek kinerja yang bersifat teknis dan terukur.

Namun demikian, indikator inisiatif (3,78), kemampuan adaptasi (3,80), dan pengembangan diri (3,75) memperoleh skor relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa TPP belum sepenuhnya mendorong pegawai untuk mengembangkan kapasitas personal maupun kompetensi jangka panjang. Pegawai cenderung lebih fokus pada pemenuhan target formal yang memiliki keterkaitan langsung dengan pencairan insentif. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2020) yang menegaskan bahwa kinerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh insentif finansial, tetapi juga oleh motivasi intrinsik, komitmen profesional, serta dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa TPP lebih efektif dalam meningkatkan dimensi kinerja yang rutin dan mudah diukur, seperti ketepatan waktu, kualitas dasar pekerjaan, dan kerja sama tim. Sebaliknya, dalam aspek yang menuntut kreativitas, inovasi, dan pengembangan diri, kebijakan insentif finansial saja belum cukup memadai tanpa disertai strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih komprehensif.

Pengaruh TPP secara Simultan

Secara simultan, hasil pengujian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan tingkat kontribusi sebesar 33%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sekitar sepertiga variasi perubahan pada kedua variabel tersebut dapat dijelaskan oleh implementasi kebijakan TPP.

Namun demikian, besaran kontribusi tersebut juga menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar dua pertiga variasi disiplin dan kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, sistem pengawasan, beban kerja, kompetensi individu, serta lingkungan kerja.

Dengan demikian, meskipun TPP terbukti memiliki peran yang signifikan, kebijakan insentif finansial tidak dapat berdiri sendiri sebagai satu-satunya instrumen peningkatan disiplin dan kinerja. Diperlukan pendekatan manajerial yang lebih komprehensif dan terintegrasi agar upaya peningkatan kinerja aparatur dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Tabel 9. Ringkasan Pengujian Multivariat Pengaruh TPP Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Y2)

Pendekatan Uji Multivariat	Nilai Statistik	F Model	df (Hipotesis)	df (Error)	Probabilitas
Pillai's Trace	1,379	3,332	32	48	< 0,001
Wilks' Lambda	0,080	3,660	32	46	< 0,001

ARTIKEL

Hotelling's Trace	5,809	3,994	32	44	< 0,001
Roy's Largest Root	4,538	6,807	16	24	< 0,001

Hasil pengujian multivariat memperlihatkan bahwa variabel Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) dan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini tercermin dari seluruh indikator statistik multivariat, Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace, dan Roy's Largest Root, yang sama-sama menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Konsistensi tersebut menandakan bahwa model yang dibangun layak secara statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara bersama-sama.

Secara khusus, nilai Wilks' Lambda sebesar 0,080 menunjukkan bahwa proporsi varians yang tidak dapat dijelaskan oleh model relatif kecil, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa TPP memiliki daya jelas yang kuat terhadap kombinasi kedua variabel dependen. Semakin kecil nilai Wilks' Lambda, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dengan demikian, temuan ini mempertegas bahwa pengaruh TPP tidak hanya terbukti secara parsial, tetapi juga signifikan ketika disiplin kerja dan kinerja dianalisis secara simultan.

Meskipun demikian, hasil ini juga perlu dibaca secara proporsional. TPP memang terbukti menjadi instrumen kebijakan yang efektif dalam mendorong perbaikan disiplin dan kinerja ASN di Kecamatan Singkut. Namun, peningkatan yang berkelanjutan tetap memerlukan dukungan faktor lain, seperti kepemimpinan yang konsisten, budaya organisasi yang kondusif, sistem pengawasan yang objektif, serta pengembangan kompetensi pegawai. Dengan kata lain, insentif finansial berfungsi sebagai pemicu (stimulus), tetapi kualitas tata kelola organisasi tetap menjadi fondasi utama dalam membentuk kinerja aparatur yang profesional dan berintegritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan tingkat kontribusi sebesar 69,3%. Angka ini mengindikasikan bahwa hampir tujuh dari sepuluh perubahan perilaku disiplin pegawai di Kecamatan Singkut dapat dijelaskan oleh implementasi kebijakan TPP. Temuan ini memperlihatkan bahwa insentif finansial memiliki daya dorong yang kuat dalam membentuk kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu kehadiran, serta ketaatan terhadap tata tertib kerja. Keterkaitan langsung antara indikator disiplin dengan mekanisme pencairan TPP menciptakan konsekuensi finansial yang mendorong pegawai untuk lebih berhati-hati dalam menjaga perilaku kerja.

Di sisi lain, pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai tercatat sebesar 59,1%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi capaian kinerja dapat dijelaskan oleh keberadaan TPP. Dengan adanya tambahan penghasilan yang berbasis evaluasi kinerja, pegawai terdorong untuk meningkatkan produktivitas, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Namun, jika dibandingkan dengan pengaruh terhadap disiplin, kontribusi terhadap kinerja relatif lebih rendah. Kondisi ini menegaskan bahwa kinerja merupakan variabel yang lebih kompleks, karena tidak hanya ditentukan oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, kompetensi, serta dukungan sarana dan prasarana.

Hasil uji simultan memperlihatkan bahwa TPP memberikan kontribusi sebesar 33% terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai secara bersamaan. Persentase ini lebih kecil dibandingkan hasil uji parsial, yang menunjukkan bahwa kedua variabel dependen dipengaruhi pula oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, TPP dapat diposisikan sebagai salah satu determinan penting dalam peningkatan performa birokrasi, tetapi bukan satu-satunya faktor penentu.

Temuan ini sejalan dengan teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (1964), yang menyatakan bahwa motivasi muncul ketika individu meyakini adanya hubungan yang

jelas antara usaha, kinerja, dan imbalan. Dalam konteks penelitian ini, TPP berfungsi sebagai bentuk imbalan yang memperkuat ekspektasi pegawai bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan penghargaan yang setimpal. Persepsi inilah yang kemudian mendorong peningkatan disiplin dan kinerja.

Secara empiris, temuan ini juga konsisten dengan penelitian Irvana et al. (2022) di Kota Banjarmasin serta Wijayanti (2012) di Jakarta Timur yang menunjukkan bahwa implementasi TPP mampu meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas pegawai. Penelitian terbaru di Sulawesi Selatan oleh Hasnawati, Adam, dan Asraf (2023) bahkan menemukan bahwa TPP berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan hasil kerja. Demikian pula, Akib, Hatimah, dan Sakawati (2023) di Kabupaten Barru menegaskan bahwa TPP berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Musdah dan Rahman (2021) yang menyatakan bahwa TPP lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan disiplin. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh konteks lokal Kecamatan Singkut, khususnya adanya keterlambatan pencairan TPP yang cukup sering terjadi. Keterlambatan ini berpotensi melemahkan dorongan untuk meningkatkan kinerja secara maksimal, meskipun pegawai tetap menjaga disiplin karena absensi dan kepatuhan administratif secara langsung terhubung dengan evaluasi TPP.

Secara interpretatif, TPP terbukti efektif sebagai instrumen motivasi ekstrinsik yang signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja. Namun, pengaruhnya terhadap kinerja relatif lebih moderat karena kinerja dipengaruhi oleh dimensi yang lebih luas dan bersifat multidimensional. Oleh sebab itu, penguatan kinerja pegawai tidak dapat bertumpu pada insentif finansial semata, melainkan harus didukung oleh kepemimpinan yang konsisten, budaya organisasi yang kuat, sistem monitoring yang objektif, serta pengembangan kapasitas aparatur. Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa kebijakan TPP perlu diposisikan sebagai bagian dari strategi tata kelola birokrasi yang terintegrasi. Ketepatan waktu pencairan menjadi faktor krusial dalam menjaga efektivitasnya sebagai instrumen motivasi. Selain itu, TPP sebaiknya dikombinasikan dengan pendekatan non-finansial, seperti pembinaan, pelatihan, dan penguatan budaya kerja profesional. Melalui sinergi antara kebijakan finansial dan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, tujuan peningkatan disiplin dan kinerja ASN dapat dicapai secara lebih optimal dan berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, khususnya pada aspek kepatuhan terhadap jam kerja dan tata tertib organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa insentif finansial berfungsi efektif sebagai pendorong motivasi eksternal, yang mendorong aparatur untuk menjalankan kewajiban secara lebih tertib, terukur, dan sesuai regulasi yang berlaku. TPP juga menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut tercermin dari adanya upaya yang lebih serius dalam mencapai target pelayanan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memenuhi standar kerja organisasi. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif TPP terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat diterima secara empiris. Namun, besarnya kontribusi yang tidak sepenuhnya dominan menunjukkan bahwa performa organisasi tetap dipengaruhi oleh variabel lain di luar kompensasi finansial, seperti kepemimpinan, budaya kerja, sistem pengawasan, dan kapasitas individu. TPP dapat diposisikan sebagai salah satu instrumen kebijakan yang cukup efektif dalam mendorong perbaikan perilaku kerja dan produktivitas Aparatur Sipil Negara. Meskipun demikian, tingkat efektivitasnya sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan, terutama dalam hal ketepatan waktu pencairan, transparansi mekanisme penilaian, serta dukungan sistem manajerial yang memadai. Oleh karena itu, TPP tidak dapat dipandang sebagai satu-

satunya determinan peningkatan kinerja birokrasi, melainkan sebagai bagian integral dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih luas dan terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–382. <https://doi.org/10.37721/JE.V20I3.484>
- Fatimah, Tobari, Rahmawati, K., & Fitriah, W. (2025). E-Kinerja and Work Discipline on the Performance of Civil Servants Through Motivation as an Intervening Variable at the Regional Government Secretariat of Palembang City. *Science Journal of Business and Management*, 13(1), 35–48. <https://doi.org/10.11648/J.SJBM.20251301.13>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvana, S. Y., Amberi, M., & Yuliani, R. (2022). Analysis of the tambahan penghasilan pegawai-tpp (additional employee income) on employee performance in the government of the City of Banjarmasin. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 20(02), 74–87.
- Kadek, N., Agustini, I., Sagung, A. A., & Dewi, K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V08.I01.P09>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musdah, E., & Rahman, M. I. (2021). Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi ASN di BKPSDM Kota Makassar. *Arajang : Jurnal Ilmu Sosial Politik*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.31605/arajang.v4i1>
- Nafi'ah, N. I. (2023). Improving Employee Performance Through providing Additional Employee Income and Work Environment. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 3(1).
- Panrita, A. B., Abubakar, H., & Abduh, T. (2023). Efektivitas Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 223–232.
- Rakhman, B., Wijaya, I., Wahyuni, I., & Rakhman, M. I. (2021). Effectiveness of additional income for ASN at BKPSDMD Makassar City. *Linguistics and Culture Review*, 5(S1), 795–809. <https://doi.org/10.21744/LINGCURE.V5NS1.1464>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sriwahyuni & Sadad, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(2), 1–12.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widjaja, A. W. (2016). *Administrasi Kepegawaian*. Depok: Rajawali Perss.