

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANYUASIN**

Juhana Santi¹⁾, Tien Yustini²⁾

Prodi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri^{1,2)}

Email : juhanasanti1979@gmail.com

Email : tien_yustini@uigm.ac.id

Abstrack

The research used in this research is a quantitative research method. The population in this study were employees of the Banyuasin District Health Service with a total of 136 ASN people. The sampling in this research was a saturated sample, with 136 respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires using a Likert scale. The results of this research show that from the F test results the F value is 147.542 with a significance of 0.000. Because $F_{count} > F_{table}$ (2.673) and $sig < 0.05$, it can be concluded that simultaneously there is a significant influence of Competency, Discipline and TPP on the performance of Banyuasin District Health Service employees. From the results of the t test, it is known that competence, discipline, and TPP each partially have a positive effect on the performance of Banyuasin District Health Service employees. The Coefficient of Determination (R²) is 76.5%. Performance is influenced by Competency, Discipline and TPP, while the remaining 23.5% is the influence of other factors not studied, including motivation, E-performance system and career development.

keywords: Competence, Discipline, Additional Employee Income, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan komponen yang sangat vital dan krusial. Oleh karena itu, perlu dilakukan manajemen dan pengembangan pegawai untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggung jawab guna mendukung tercapainya sasaran organisasi. Selain itu, organisasi harus mampu mengevaluasi kinerja pegawainya untuk mengetahui tingkat pencapaian individu serta seberapa jauh tujuan organisasi telah tercapai. Pengembangan karier Pegawai juga penting sebagai dasar perbaikan kinerja di periode mendatang, sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian penghargaan dan sanksi, serta pembayaran gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya.

Kinerja suatu organisasi tidak akan baik jika tidak ditunjang dengan kinerja yang baik pula dari para pegawainya. Setiap Pegawai harus memiliki jiwa dan semangat kerja, kompetensi yang sesuai, loyalitas, serta kolaboratif yang tinggi dan terus-menerus agar kinerja mereka dapat optimal (T.Yustini, 2022). Kurangnya pelatihan teknis dan adanya ketidaksesuaian pendidikan dengan jabatan yang di tempati saat ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi jabatan atau posisi yang sesuai dengan nomenklatur organisasi, serta pemilihan dan penempatan pegawai sesuai kompetensi untuk jabatan fungsional dan struktural yang tersedia, serta perlunya dilakukan diklat-diklat tehnis dan uji kompetensi untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkat kompetensi pegawai agar konsisten

Selain kompetensi, ada juga faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja Pegawai, yaitu disiplin pegawai. Disiplin pegawai merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi baik-buruknya kemampuan kerja sebuah organisasi, tidak terkecuali Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin. Tanpa didukung dengan disiplin yang tinggi, kemampuan dan kompetensi pegawai tidak akan dapat memberikan hasil yang maksimal untuk memenuhi target organisasi. Disiplin pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku, disiplin atas target-target pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan instansi serta kehadiran pegawai sangat mempengaruhi pencapaian target dan kinerja organisasi.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan untuk ASN yang bekerja di instansi Pemerintah Daerah (Pemda). TPP tersebut diberikan setiap bulan berdasarkan penilaian kehadiran dan kelas jabatan, sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014. Pemberian Tambahan Penghasilan pegawai tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai Pemda Kabupaten Banyuasin khususnya Dinas Kesehatan agar kinerja organisasi meningkat dan tujuan organisasi tercapai, akan tetapi pembayaran TPP tidak dibayarkan rutin setiap bulan serta adanya perbedaan besaran TPP yang berbeda dengan kabupaten lain membuat banyak pegawai Dinas Kesehatan yang pindah tugas ke kabupaten lain sehingga serta berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah (OPD) yang berada di bawah Pemerintahan Kabupaten Banyuasin, yang memiliki susunan organisasi sebagai berikut : 1 sekretariat dan 4 bidang serta jabatan Fungsional tertentu dan umum.

Fenomena terkait kompetensi yang ada di Dinas kesehatan Kabupaten Banyuasin dilihat berdasarkan masalah pekerjaan dan posisi jabatan, tingkat pendidikan yang ada di dominasi oleh pendidikan S1 dan S2 akan tetapi pendidikan tersebut tidak sesuai dengan kompetensi dan jabatan yang ada pada Dinas Kesehatan. Sehingga menjadi persoalan dalam pekerjaan dan mengharuskan pegawai tersebut melakukan perpindahan jabatan fungsional tertentu atau pindah tugas dengan jabatan fungsional sekarang serta kesulitan untuk mengajukan kenaikan pangkat. Selain hal itu berdasarkan observasi dan wawancara dengan pegawai Dinas kesehatan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta kurangnya penegakan aturan Disiplin pegawai baik berupa teguran langsung maupun secara tertulis. Berdasarkan hasil wawancara awal pada pegawai Dinas kesehatan bahwa Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai tidak setiap bulan dibayarkan membuat para pegawai resah dan tidak konsentrasi dalam bekerja. Berdasarkan persoalan dan latar belakang tersebut penulis mengambil judul penelitian ‘Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin’.

1.1 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah. yang ada, rumusan masalah penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.:

1. Bagaimanakah Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin?
2. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin?
3. Bagaimanakah Pengaruh pemberian. tambahan penghasilan pegawai. terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi, disiplin dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin

1.2 Kajian Pustaka

Kompetensi

Pengertian Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan akurat dan unggul, yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya. Emerson, (2022)

Disiplin

Pengertian Disiplin adalah ketaatan dan ketertiban dalam menjalankan peraturan yang berlaku di organisasi atau instansi. Afandi, (2021).

Pemberian tambahan Penghasilan Pegawai

Pengertian Pemberian tambahan Penghasilan Pegawai adalah Insentif yang diberikan berupa penambahan penghasilan berdasarkan pada hasil capaian kinerja selama satu bulan di luar gaji yang diterima dengan sah sesuai ketentuan perundang-undangan. Sriwahyuni, (2021)

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan imoral dan etika. Afandi (2018).

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasi yaitu untuk mengetahui sejauh mana hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih. Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin, beralamat di Jl. H. Zailani Maliki No. 28 Komplek Perkantoran Pemkab Banyuasin Kelurahan Pangkalan Balai Penelitian

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian merujuk pada sekumpulan subjek atau data yang memiliki karakteristik tertentu (Yustini, 2021). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin, dengan jumlah sebanyak 136 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan, *sampling* jenuh digunakan dalam penelitian ini, sehingga seluruh pegawai ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin, sebanyak 136 orang, dijadikan sampel penelitian.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah strategi atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Metode ini esensial untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, yang akan menjadi dasar analisis dan penarikan kesimpulan dalam studi. Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan melalui tiga metode utama: observasi, dokumentasi dan kuesioner. Penyebaran kuesioner kepada 136 orang Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat melalui kuesioner.

Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert 4 poin, di mana responden diminta menilai tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan dengan memilih angka antara 1 hingga 4 (1 = sangat tidak setuju, 4 = sangat setuju).

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden dan peneliti melakukan penginputan data hasil kuesioner ke dalam program excel, setelah data didapat dan dilakukan analisis data melalui SPSS versi 25 untuk melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

2.4 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen seperti Kompetensi, Disiplin, dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Dalam analisis ini, akan digunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk melakukan perhitungan. Persamaan regresi berganda akan digunakan untuk mengukur dan memodelkan hubungan antara variabel-variabel tersebut secara simultan.

$$K = a + \beta_1 K_p + \beta_2 D_s + \beta_3 T_{pp} + \varepsilon$$

Keterangan:

K	= Kinerja
K _p	= Kompetensi
D _s	= Disiplin
T	= Tambahan Penghasilan Pegawai
a	= Parameter Konstanta
β ₁ , β ₃	= Parameter Penduga
ε	= Error

2.5 Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018), Koefisien Determinasi (R²) adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, menunjukkan seberapa besar kombinasi variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Nilai R² mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan sedikit varians dari variabel dependen, sehingga model regresi mungkin tidak terlalu berguna untuk prediksi. Sebaliknya, nilai R² mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar varians dalam variabel dependen.

2.6 Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dalam konteks ini, dengan nilai signifikansi F kurang dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin, dan TPP secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2018).

Uji t

digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji ini, kita membandingkan nilai t hitung dari setiap variabel independen dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi α = 0.05. Jika nilai t hitung lebih besar atau sama dengan nilai t tabel, maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, Modeli Regresii Linier iBerganda idigunakan iuntuk mengevaluasi dampak iKompetensi, iDisiplin, dan iPemberian iTambahan Penghasilani iPegawai (TPP) iterhadap iKinerja iPegawai

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandairdized Coeffiücents</i>		<i>Standardized Coiefficients</i>
		B	<i>Std. Eriror</i>	Beta
1	<i>(Constaint)</i>	-.987	1.811	
	Kompetensi	.501	.118	.274
	Disiplin	.388	.102	.295
	TPP	1.176	.176	.414

a. *Dependent Vairiable*: Kinerja

iBerdasarkan ihasil pengujian, idapat idisusun model persamaan regresi sebagai beriku:

$$K = -0,987 + 0,501K_p + 0,388D + 1,176T$$

Interpretasi model tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta -0,987 artinya bila terjadi Penurunan dari Kompetensi, Disiplin dan rendahnya TPP maka Kinerja akan bernilai negatif sebesar -0,987.
1. Nilai koefisien regresi Kp sebesar 0,501 artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu apabila kompetensi meningkat sebesar 1 satuan sementara variabel Disiplin dan TPP bernilai konstan, maka Kinerja akan meningkat 0,501 kali.
2. Nilai koefisien regresi D sebesar 0,388 artinya Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu apabila disiplin meningkat sebesar 1 satuan sementara variabel Kompetensi dan TPP bernilai konstan, maka Kinerja akan meningkat 0,388 kali.
3. Nilai koefisien regresi T sebesar 1,176 artinya TPP berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu apabila TPP meningkat sebesar 1 satuan sementara variabel Disiplin dan Kompetensi bernilai konstan, maka Kinerja akan meningkat 1,176 kali.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.878 ^a	.770	.765	2.811

a. *Predictors*: *(Constant)*, TPP, Kompetensi, Disiplin

b. *Dependent Variable*: Kinerja

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,765 yang berarti sebesar 76,5% perubahan pada Kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi, Disiplin dan TPP, sedangkan sisanya sebesar 23,5% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti, antara lain motivasi,Sistem E-kinerja dan perencanaan karir.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai t_{hitung} 4,237 dengan signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,978) dan $sig < 0,05$ maka Kompetensi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian bahwa hipotesis pertama yang menyatakan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dapat diterima

Pegawai yang kompeten tidak hanya mampu bekerja lebih produktif, tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih cepat. Kompetensi memberikan gambaran yang jelas tentang harapan organisasi terhadap kinerja pegawai, serta memberi pengertian tentang perilaku yang diharapkan untuk dikembangkan di tempat kerja guna mendapatkan penilaian yang baik. Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas yang mereka lakukan. Organisasi harus memastikan bahwa pegawainya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil yang optimal.

Pentingnya kompetensi juga tercermin dalam kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan tren industri yang dinamis. Dalam era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang, organisasi yang ingin terus berkembang harus memastikan pegawainya terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Dengan demikian, pegawai dapat menghadapi tantangan dan peluang yang ada dengan lebih baik, serta memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Namun, tantangan yang masih dihadapi oleh beberapa pegawai, seperti di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin, adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan teknis yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas secara efektif. Hal ini menunjukkan perlunya investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai agar dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan. Organisasi harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif, serta mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam meningkatkan kompetensi mereka.

Lebih lanjut, perlu ada penilaian yang terus-menerus terhadap kompetensi pegawai untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan cara ini, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kompetensi pegawai secara sistematis dan berkelanjutan. Peningkatan kompetensi pegawai tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan yang telah diungkapkan dalam penelitian sebelumnya oleh Yustini (2023), Wahyuddin (2023), Andriani Surya Ningsih (2022), dan Pujiartuti (2019), bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi dianggap sebagai faktor kunci dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi, mengingat kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas dengan efektif dan efisien berdampak positif terhadap kualitas produk atau layanan yang dihasilkan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin

Nilai t_{hitung} sebesar 3,809 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,978) dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat diterima.

Penerapan disiplin yang konsisten sangat penting bagi kelancaran operasional dan hasil optimal dalam sebuah organisasi. Disiplin juga memengaruhi suasana kerja, meningkatkan

semangat pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan efektif. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan percaya antara pegawai dan manajemen. Disiplin yang baik mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Lebih dari sekadar penerapan aturan dan sanksi, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus pada tugas-tugas mereka, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi. Disiplin juga membantu membangun budaya kerja yang positif, di mana setiap pegawai merasa bertanggung jawab atas peran mereka dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Meskipun disiplin di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin sudah cukup baik, masih terdapat tantangan dalam penerapan kedisiplinan seperti keterlambatan masuk atau pulang kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini menandakan perlunya penegakan aturan yang lebih konsisten dan adil untuk memastikan disiplin kerja yang baik. Penegakan disiplin harus dilakukan secara transparan dan adil, sehingga pegawai memahami pentingnya mematuhi aturan dan merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Selain itu, organisasi harus menyediakan mekanisme untuk memantau dan mengevaluasi disiplin pegawai secara terus-menerus. Umpan balik yang konstruktif dan penghargaan untuk pegawai yang menunjukkan disiplin yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penegakan disiplin yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana yang telah dikonfirmasi oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Faisal (2022), Yayuk (2021), dan Abbe (2020). Disiplin pegawai diartikan sebagai kemampuan untuk mematuhi aturan dan menghindari pelanggaran yang telah ditetapkan oleh peraturan-peraturan organisasi atau hukum.

Pengaruh TPP terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin

Pengaruh TPP terhadap Kinerja menunjukkan nilai thitung sebesar 6,683 dengan signifikansi 0,000. Karena thitung lebih besar dari ttabel (1,978) dan signifikansi kurang dari 0,05, TPP terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa TPP berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima.

Pemberian TPP di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin dianggap penting karena gaji pokok saja tidak selalu mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab seorang pegawai. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan yang berdampak negatif pada hasil kerja. Dengan memberikan TPP yang adil dan berdasarkan kinerja, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

TPP tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai pengakuan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Konsep keadilan internal juga penting dalam pemberian TPP, di mana pegawai yang memiliki beban kerja lebih berat seharusnya mendapatkan imbalan yang sesuai. Dengan demikian, pemberian TPP bukan hanya sebagai bentuk insentif semata, tetapi juga sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Selain itu, penting untuk memastikan bahwa sistem TPP transparan dan adil. Pegawai harus memahami kriteria dan mekanisme penilaian yang digunakan untuk menentukan TPP. Hal ini akan mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap manajemen. Dengan demikian, peningkatan dan perbaikan dalam sistem TPP di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin dapat berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sejalan dengan temuan bahwa TPP yang diberikan dengan tepat dapat menjadi

faktor pendukung kepada karyawan agar meningkat lebih baik dan produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Pengelolaan TPP yang baik juga melibatkan evaluasi dan penyesuaian yang terus-menerus untuk memastikan bahwa insentif yang diberikan tetap relevan dan efektif. Dengan cara ini, organisasi dapat terus mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan strategis. TPP yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif yang berkelanjutan pada motivasi dan kinerja pegawai, serta membantu organisasi mencapai keberhasilan yang lebih besar.

Temuan dari penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana yang didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Siska (2020), Madjid (2019), dan Amir (2018). TPP diartikan sebagai tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih optimal.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin, TPP terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin

Hasil uji ANOVA atau uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 147,542 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai Fhitung lebih tinggi dari Ftabel (2,673) dan signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Disiplin, dan TPP secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari Kompetensi, Disiplin, dan TPP terhadap Kinerja diterima.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kompetensi, Disiplin, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya apabila ketiga Variabel Independen yaitu Kompetensi, Disiplin, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ditingkatkan maka akan memberi peluang meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin, Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syamsi (2022), Andriani 2022. Dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kompetensi, Disiplin, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil Pengujian Hipotesis dengan menggunakan regresi liner berganda dengan tiga variabel independen (Kompetensi, Disiplin, TPP) dan satu Variabel Dependen Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin menunjukkan bahwa :

1. Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan, Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
3. Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai
4. Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan, Kompetensi, Disiplin, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Saran

Berikut adalah saran untuk penelitian lanjutan berdasarkan keterbatasan penelitian ini:

1. Bagi organisasi, disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, uji kompetensi, dan peningkatan dasar pendidikan agar sesuai dengan

Struktur Organisasi dan Tata Kelola (SOTK) di Dinas Kesehatan, sehingga kinerja organisasi meningkat dan tujuan organisasi tercapai.

2. Bagi pegawai, penting untuk meningkatkan dan menjaga disiplin kerja, terutama dalam hal kehadiran dan absensi. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai dan membantu pencapaian tujuan organisasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin, dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja. Peneliti berikutnya diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor lain yang belum diteliti yang mungkin memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Subyantoro (2020). Fungsi Disiplin, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi 231-234
- Eka Noviyanti, dan, & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Eka Noviyanti & Kuswantoro, 2019 Abbe, M., & Nuralam, A. R. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1), 72–79. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i1.107>
- Endang, 2021. Tehnik Sampling, Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif dan kualitatif, PTK, R&D 48-56.
- Emron, (2022) Indikator Kinerja Pegawai , Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi,139-143
- Enda, deddy sulaimawan. (2023). Pengertian Manajemen sumber daya manusia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Firmansyah & Yustini, (2023). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang
- Habibah, (2019) Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja..., Ashifa Nur Habibah, Fakultas Ekonomi 2019
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Kasmir (2021). Definisi Manjemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktek) 8-9

- Luis ,Jefirstson, (2023)Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi,Hubungan Industrial dan Kompensasi, Konsep Filosofi dan Implementasi,198-199
- Mahondro. (2018) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep-konsep kunci 26-28.
- Noegroho (2021). Pengujian Hipotesa, Pengantar Statistika ekonomi dan bisnis 46-52
(Naifah et al., 2022)Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto
Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- S.P Malayu Hasibuan (2020). Definisi Kompetensi, Manajemen Sumber Daya Manusia, 69
- Supomo, 2022. Disiplin dan macam-macam Disiplin, Manajemen Sumber Daya Manusia 125-130.
- S(Saleh et al., 2022) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternat
- Suwatno, (2022). Fungsi-fungsi Manajemen, Pengantar Manajemen : Panduan pengelolalaan organisasi di era digital 19-24
(Syamsi et al., 2022)Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
(Saraswati et al., 2023)Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan elayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat
- Subandi, S., Ratnasari, S., Nasrul, H., Munzir, T., Ciptono, C., & Arianto, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja,Kompetensi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIMENSI*, 12, 325–336. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5519>
- Tien Yustini, F. Z. (2021). *Model Proposal Tesis Kuantitatif Berbasis Era Digital*.
- Widyaadmojo (2021), Pengujian Hipotesa pada statistik dan parametrik, Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia teori dan aplikasi penelitian 248-249
- Wahyuddin, W., Idris, M., & Maryadi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Sarana dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(1), 24–33. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3293>