

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR
SIPIIL NEGARA TERHADAP SEMANGAT KERJA BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KERINCI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Nunun Damayanti
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:
nunundamayanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Terhadap Semangat Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berasal dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci adalah sebanyak 29 orang. Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dan pengumpulan data melalui kuisisioner dan observasi lapangan dan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, dan uji t, uji f dan uji signifikansi intervening. Hasil Penelitian dalam penelitian ini adalah Terdapat Pengaruh langsung. Untuk variabel TPP (X) terhadap variabel Semangat Kerja (Z) dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $9.504 \geq 1.703$ dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Terhadap Semangat Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci. variabel TPP (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) dibuktikan $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $10.072 \geq 1.703$ dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci. variabel Semangat Kerja (Z) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $10.269 \geq 1.703$ dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan bahwa Semangat Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci. Untuk Pengaruh tidak langsung $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($6.195 \geq 3.37$) Artinya bahwa secara tidak langsung Semangat Kerja dengan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci

Kata kunci : Tambahan Penghasilan Pegawai, Semangat Kerja, Komitmen Organisasi

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan abdi negara. Dimana Untuk itu ASN harus bisa memberikan pelayanan yang prima dan penuh rasa tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang dilakukannya demi menunjang jalannya pemerintahan guna menciptakan kesejahteraan masyarakat. ASN merupakan sumber daya manusia yang akan menjadi pelaksana kegiatan dan merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah guna menjalankan pembangunan negara yang tertib dan aman.

Dalam melaksanakan semua pekerjaannya ASN merupakan Sumber Daya Manusia yang ada harus memiliki kemampuan yang optimal di setiap bidang yang mereka tempati, sehingga nantinya diharapkan bisa memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan membantu terciptanya nawacita dari tujuan negara dan pemerintahan yang *Good Governance*.

Pemerintahan Kabupaten Kerinci membuat kebijakan pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara berupa kompensasi berupa insentif yang diberikan secara rutin setiap bulannya pada seluruh Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan kabupaten Kerinci termasuk juga pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci yang di atur oleh Peraturan Bupati Kerinci. Pemberian tambahan penghasilan berdasarkan kepada perilaku kerja yaitu diukur dari tingkat kehadiran dan kedisiplinan waktu kerja pegawai serta prestasi kerja yang merupakan tingkat capaian prestasi dari segi presentase pencapaian realisasi serapan anggaran yang telah direncanakan.

Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci, pemberian tambahan penghasilan yang diberikan kepada aparatur sipil negara tiap bulannya mengalami tingkat yang berbeda-beda terdapat peningkatan dan penurunan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa di satu pihak kebijakan pemberian TPP di lingkup Pemerintah Kabupaten Kerinci diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja aparaturnya, namun kenyataannya menunjukkan semangat kerja masih rendah. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai:

“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Terhadap Semangat Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci dengan Komitmen Organisasi sebagai variable intervening

II TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

TPP adalah Tambahan Penghasilan Pegawai bertujuan untuk meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan daya hasil guna yang sebesar-besarnya. Untuk itu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) perlu diberikan kepada pegawai (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. TPP harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Berdasarkan Keputusan Bupati Kerinci Nomor 37 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai adalah Insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mulai disahkan tahun 1970-an.

Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai

Bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi yang melekat pada pegawai negeri sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan cara diberikan tambahan penghasilan.

Dalam Peraturan Bupati Kabupaten Kerinci Nomor 37 Tahun 2020 Pasal 2 Ayat 1 bahwa pemberian TPP kepada setiap ASN dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap kinerja dan disiplin yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah Daerah dan masyarakat Kabupaten Kerinci.

Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada:

1. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan Administrasi, Pengawas dan Pelaksana; dan
3. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

Kriteria pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2020 diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil dianggarkan dalam belanja tidak langsung sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam keputusan Bupati dengan kriteria:

1. Kelas Jabatan Pegawai Negeri Sipil; seperti jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
2. Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil; yaitu diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan capaian rencana kerja bulanan yang dinilai atau diukur dari laporan kerja harian.
3. Kehadiran Pegawai Negeri Sipil; yaitu absensi atau kehadiran pegawai negeri sipil pada setiap hari kerja dan/atau jam kerja.

Tujuan pemberian TPP sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Bupati Kabupaten Kerinci Nomor 37 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci yaitu:

1. Meningkatkan motivasi dan produktivitas Kinerja Pegawai;
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat;
3. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai; dan
4. Meningkatkan Disiplin Pegawai.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat seseorang akan muncul jika ada dorongan untuk memenuhi kebutuhan sehingga tujuan tercapai. Biasanya semangat akan meningkat jika tingkat kebutuhan semakin tinggi dan semangat akan turun apabila tujuan sudah dapat tercapai dan tidak ada lagi tuntutan untuk memenuhinya. Apabila pegawai mempunyai semangat untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus berusaha untuk meningkatkan kinerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja dari organisasi tempat mereka bekerja.

Indikator Semangat Kerja

Beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito

(2015:161), antara lain yaitu:

1. Naiknya produktivitas karyawan
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi atau tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - a. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang dibebankan.
 - b. Tidak menunda pekerjaan, berusaha seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Mempercepat pekerjaan, mempergunakan waktu yang tersedia dengan baik sehingga bisa melakukan pekerjaan lainnya.
2. Tingkat absensi rendah
Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatkan semangat kerja. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :
 - a. Cuti
 - b. Keterlambatan, jam kehadiran yang tidak sesuai dengan jam masuk kerja.
 - c. Alfa, ketidakhadiran tanpa keterangan oleh karyawan
 - d. Sakit, dimana tanpa diiringi oleh surat keterangan dari dokter atau rumah sakit.
3. *Labour Turn Over*
Tingkat keluar/masuk karyawan merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar/masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi *labour turn over* diukur dengan indikator yaitu :
 - a. Setia terhadap perusahaan
 - b. Senang bekerja di dalam perusahaan
4. Berkurangnya kegelisahan
Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan. Ketidaktenangan dalam bekerja, dan hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan indikator yaitu:
 - a. Kepuasan bekerja
 - b. Ketenangan dalam bekerja
 - c. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
 - d. Hubungan kerja yang harmonis

Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan sebuah instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsi ditentukan oleh aparatur sipil negara yang ada pada instansi tersebut. Agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan diharapkan adanya perasaan memiliki keterikatan psikologis aparatur sipil negara terhadap pekerjaan dan juga instansi tempat mereka bekerja, ketertarikan antara aparatur sipil negara dengan instansi tempat bekerja disebut komitmen organisasi.

Menurut para ahli bentuk komitmen organisasi antara lain menurut Priansa(2017:111), komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2016:166), adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Faustyna dalam jurnal manajemen dan bisnis volume 14 tahun 2014 komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan.

Sedangkan menurut Wibowo (2014:429), komitmen organisasi adalah komitmen adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Para ahli yaitu Priansa (2017:117), menyatakan ada tiga indikator komponen komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, dengan mempertimbangkan bahwa jika keluar, ia akan menghadapi resiko kerugian.
- b. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai terhadap tanggung jawab pada perusahaan.
- c. Komitmen berkelanjutan(*continuencecommitment*) adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional dimana terbentuk atas dasar untung-rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan apabila akan menetap pada suatu perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini akan dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan sengaja karena peneliti bekerja di instansi tersebut sehingga memudahkan dalam mendapatkan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian ini.

Variabel dan definisi Operasional

Menurut Sugiyono(2003:38) variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut hatch dan Farhady (dalam Sugiyono 2003:38) secara teoritis variable dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai ‘variasi” antara satunorang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Jadi yang menjadi variable dan indicator dalam penelitian ini adalah:

1. TPP (Variabel X)

TPP adalah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara. TPP Adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah bentuknya dapat berupa *retirement plant* yaitu rencana pensiun pekerja atau *cafeteria benefitsplan* yaitu suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan

menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja.

Kriteria pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dalam Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2020 Pasal 36. Tambahan penghasilan diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil dianggarkan dalam belanja tidak langsung sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam keputusan Bupati dengan kriteria:

1. Kelas Jabatan Pegawai Negeri Sipil; seperti jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatanpelaksana.
2. Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil; yaitu diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan capaian rencana kerja bulanan yang dinilai atau diukur dari laporan kerja harian.
3. Kehadiran Pegawai Negeri Sipil; yaitu absensi atau kehadiran pegawai negeri sipil pada setiap hari kerja dan/atau jam kerja.

Tujuan pemberian TPP sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Bupati

2. Semangat Kerja (Variabel Z)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Siagian (2010:57), menyatakan semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Menurut Nitisemoto (2015:167),

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti (diamati, di wawancarai dan lain-lain). Menurut Sugiyono (2011:161) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Pada Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci yang berjumlah 29 Orang.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Kerinci

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Badan	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Kabid	4 Orang
4	Kasubbag	3 Orang
5	Kasubbid	8 Orang
6	Staf	12 Orang
Total Pegawai		29 Orang

Sampel

Menurut Sugiyono (2011:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Husgianto, (2013:28) apabila jumlah populasi yang kurang dari 100 maka jumlah populasi tersebut dapat diambil langsung semuanya untuk dijadikan sampel. Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil sampel yang berstatus Pegawai

Negeri Sipil saja, tidak termasuk Tenaga Honorer dengan metode Sampling Jenuh. Sehingga Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 29 orang.

IV HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 16.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 29 orang sampel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-2, = 29-2=27 maka rtabel = 0,311

Hasil pengujian validitas data variabel (X) Tambahan Penghasilan Pegawai dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil pengujian validitas variabel TPP (X)

NO	Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Kesimpulan
1	T1	0.760	0,311	Valid
2	T2	0.800	0,311	Valid
3	T3	0.861	0,311	Valid
4	T4	0.712	0,311	Valid
5	T5	0.847	0,311	Valid
6	T6	0.889	0,311	Valid
7	T7	0.684	0,311	Valid
8	T8	0.413	0,311	Valid
9	T9	0.838	0,311	Valid

Sumber : olahan Data SPSS Versi 1.6. tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka dapat dikatakan bahwa semua item dinyatakan valid atau handal. Sedangkan untuk melihat hasil pengujian validasi untuk variabel (Z) Semangat Kerja, bisa dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini :

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2007:76) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau disebut *internal consistency reliability*.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan menggunakan *cronbach alpha*. Menurut Ghazali (2007:64) suatu konstruk atau variabel dilakukan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $\geq 0, 600$. Hasil pengujian reabilitas data dapat ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5.

Hasil Uji reabilitas

NO	Variabel	Item	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1	TPP	9	.771	Reliabel

2	Semangat Kerja	8	.758	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	9	.780	Reliabel

Sumber : olahan Data SPSS Versi 1.6. tahun 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari Gambar 4.5

Tabel 4.5.
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TPP	.181	29	.200*	.951	29	.175
SEMANGAT_K	.177	29	.198	.919	29	.025
KOMITMEN_OR	.187	29	.017	.939	29	.087

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : olahan Data SPSS Versi 1.6. tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas pada kolom *kolmogrov-smirnov* didapat dari TPP sebesar 0,181 dan signifikan pada 0,200. Untuk semangat kerja sebesar 0,177 dan signifikan pada 0,198. Sedangkan untuk komitmen organisasi sebesar 0,177 dan signifikan pada 0,017. Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dilihat dari hasil yang diperoleh dalam kolom *kolmogrov-smirnov* dapat diketahui bahwa hasil uji TPP, semangat kerja dan komitmen organisasi melebihi nilai signifikansi (0,181 > 0,05), (0,177 > 0,05) dan (0,187 > 0,05). Karena nilai signifikansi yang didapat dalam kolom *kolmogrov-smirnov* baik nilai TPP, semangat kerja dan komitmen organisasi melebihi taraf signifikansi yaitu 0,05, maka dapat diasumsikan bahwa data hasil tes bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Terhadap Semangat Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening berdistribusi normal.

Uji hipotesis t

Untuk melihat bagaimana Pengaruh langsung Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Terhadap Semangat Kerja Badan Kesatuan Bangsa

dan Politik Kabupaten Kerinci dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening dilakukan dengan Uji t atau uji dua arah yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara persial

Untuk variabel TPP (X) terhadap variabel Semangat Kerja (Z) ditunjukkan pada tabel 4.7. berikut :

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Uji t Pengaruh TPP (X) terhadap variabel Semangat Kerja (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.648	4.951		2.353	.026
	SEMANGAT_KERJA	1.476	.155	.877	9.504	.000

a. Dependent Variable: TPP

Sumber : olahan Data SPSS Versi 1.6. tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dari uji *Coefficients* atau uji t tes ternyata diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.504 sedangkan t_{tabel} , dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db = $n-2 = 29 - 2 = 27$ adalah 1.703 sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $9.504 \geq 1.703$ dengan demikian kriteria uji signifikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap semangat kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci.

Uji Hipotesis F

Untuk melihat Pengaruh tidak langsung Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Terhadap Semangat Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci dengan Komitmen Organisasi sebagai variable intervening maka dilakukan dengan cara Uji F yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel 4.10. berikut :

Tabel 4.10
Hasil Ringkasan untuk Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.370	2	535.685	6.195	.000 ^a
	Residual	227.596	26	8.754		
	Total	1298.966	28			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, SEMANGAT_KERJA

b. Dependent Variable: TPP

Sumber : olahan Data SPSS Versi 1.6. tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10. diatas diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 6.195 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 sedangkan Ftabel ($\alpha = 0,05$; db regresi = $n-k-1 = 29-2-1=26$) adalah sebesar 3.37. Jadi Fhitung \geq Ftabel ($6.195 \geq 3.37$) Artinya bahwa secara tidak langsung Semangat Kerja dengan Komitmen

Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.

Koefesien Determinan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap semangat kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci dengan Komitmen Organisasi sebagai variable intervening secara langsung maka dapat dijelaskan pada tabel 4.11 di bawah ini :

Tabel 4.11.

Hasil Perhitungan Koefesien Determinasi Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap semangat kerja dengan Komitmen Organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.811	2.959

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, SEMANGAT_KERJA

b. Dependent Variable: TPP

Sumber : olahan Data SPSS Versi 1.6. tahun 2019

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa perhitungan diperoleh Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.825. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar presentase variasi Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu semangat kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci dengan Komitmen Organisasi sebagai variable intervening adalah sebesar 82,5 % sedangkan sisanya sebesar 17,5 % dapat dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel penelitian.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap semangat kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci dengan Komitmen Organisasi tidak langsung maka dapat dijelaskan pada tabel 4.12. di bawah ini :

Tabel 4.12.

Hasil Perhitungan Koefesien Determinasi Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap semangat kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.761	3.327

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA

b. Dependent Variable: TPP

Sumber : olahan Data SPSS Versi 1.6. tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12. terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0.770 *R Square* dapat disebut koefesien determinasi yang dalam hal ini berarti besar pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap semangat kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci adalah 77.0 %, sedangkan sisanya 30.0 % dapat dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel

penelitian.

Seterusnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap Komitmen Organisasi sebagai variable intervening dapat dijelaskan pada tabel 4.13. berikut ini

DAFTAR PUSTAKA

- Fane, Sugeng Mianto. 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Tunas Pratama Palembang, *dalam Jurnal Manajemen Volume4 Nomor 3*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2010. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- Nitsemoto, Alex S.2015. *Manajemen Personalia Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Ghalia Persada.
- Peraturan Bupati Kerinci Nomor 37 tahun 2020, tentang *Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai di Lingkungan Kabupaten Kerinci*.
- Pebi Julianto. 2020. *Implementasi Program Bantuan Pangan non Tunai (BPNT) di Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 59 Tahun 2007, tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*
- Priansa, Donni Juni, 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, Cetakan Ke-1. Bandung: Penerbit CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian*. Cetakan Ke-2. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Souisa, Ris. 2013, Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Semangat Kerja Aparatur pada Badan Kepegawaian dan diklat Daerah Kota Manado, *dalam Jurnal Adminstrasi Publik, Volume1 Nomor 1*
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *tentang Apartur Sipil Negara*.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kempat. Jakarta: Penerbit Kharisma Putra Utama Offset
- Widiato Toto dkk, 2016. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT.Paramita Bangun Sarana Journal of Applied Bussines and Economics Volume 2 Nomor 4*.
- Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aks