

Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Pemahaman Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu

Leli Marisa Putri¹, Asnaini², Rizky Hariyadi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati
Sukarno Bengkulu

lelimarisa@mail.uinfasbengkulu.ac.id¹, asnaini@mail.uinfasbengkulu.ac.id²,
rizkyhariyadi@mail.uinfasbengkulu.ac.id³

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, untuk mendapatkan hasil kerja yang baik yaitu dengan adanya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan mempertahankan etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan pemahaman etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai. Mengetahui apakah Tambahan Penghasilan Pegawai dan pemahaman etos kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menyebarkan kuesioner kepada 67 responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu yang dipilih melalui teknik proportionate stratified random sampling. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y dengan nilai signifikan sebesar $0.670 > 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh X2 terhadap Y dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh Pemahaman etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh hasil dari uji F antara Tambahan Penghasilan Pegawai dan pemahaman etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai secara simultan dilihat dari $F_{hitung} 16.493 > 3.14 F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima, besar pengaruh dilihat dari hasil uji koefisien determinasi R^2 sebesar 0,275 atau 27% sedangkan sisanya sebesar 73% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Etos Kerja Islam, Kinerja

Pendahuluan

Indonesia memiliki banyak sasaran kegiatan yang perwujudannya harus diusahakan secara terus menerus dan hal ini tertera dalam pembukaan undang-undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945 yaitu pada alinea keempat. Pegawai merupakan salah satu unsur terpenting yang membantu dalam mewujudkan tujuan nasional karena pemerintahan terdapat Aparatur Sipil Negara atau ASN dan yang memiliki tugas pelayanan publik, pembangunan tertentu dan lainnya (Nurfitrianingrum et al., 2022). Organisasi dalam suatu pemerintahan tentunya akan lebih baik apabila pegawainya

mempunyai kinerja baik tanpa terkecuali hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil tujuan nasional yang ingin dicapai dan organisasi pastinya akan mengalami masa dimana kinerja dari organisasinya melemah (Musfir Yones Indra, Zefri Yenni, 2022). Sumber daya manusia pegawai merupakan faktor utama yang harus diperhitungkan dengan baik secara kuantitatif maupun kualitatif agar instansi dapat melakukan perannya dengan baik (Asnaini, Irawan, Fatimah, 2022).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pembangunan nasional dimana sebagai instansi teknis yang melayani kegiatan pembangunan infrastruktur perkotaan, dan memanfaatkan sumber dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang ada dengan sebaik-baiknya melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Sebagai instansi yang merupakan susunan perangkat daerah memberikan kenyamanan terhadap pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan, sarana dan prasarana lingkungan, trotoar, drainase, dan sungai berkonsep berwawasan lingkungan dan ramah keluarga (Sukwika, 2018).

Kebijakan utama alokasi dari pemerintah yang diimplementasikan melalui APBN memiliki peran penting dan sangat strategis yaitu dalam mempengaruhi perekonomian ini (Ihsan, 2017). Pemerintah daerah mengeluarkan dana isian pelaksanaan anggaran (DIPA) untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu setiap tahunnya, dimana instansi ini merupakan penerima pagu terbesar. Pada tahun 2023 diketahui dana isian pelaksanaan anggaran (DIPA) sebesar Rp.323.185.796.016 miliar, dan pada tahun 2024 sebesar Rp.130.000.000.000 miliar dana ini dialokasikan untuk perbaikan jalan, irigasi, dan penyediaan air minum. Secara keseluruhan dalam organisasi ditentukan dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dinas pekerjaan umum penataan ruang provinsi Bengkulu diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian harapan terwujudnya “Bengkulu Maju dan Sejahtera”. Sehingga dituntut dapat merealisasikan visi dan misi pembangunan provinsi Bengkulu 2021-2025 melalui visi kelembagaan dan sebagai ukuran suatu keberhasilan yang diinginkan akhir periode perencanaan yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pegawai merupakan aset instansi yang sangat bernilai dan mereka merencanakan dan melaksanakan semua kegiatan instansi. Mereka membawa berbagai pandangan, emosi, keinginan, posisi, latar belakang, usia, dan jenis kelamin ke instansi (Kurnia P, Cindy T P, Asnaini, 2022). Kinerja pegawai adalah catatan hasil *outcome* dari pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam rentan waktu tertentu banyak manfaat dari kinerja pegawai yang bagus karena merupakan jaminan akan kinerja yang optimal sehingga pemberian balas jasa yang sesuai membantu untuk meningkatkan atau mendorong kinerja pegawai (Marliah et al., 2023). Pemberian balas jasa yang dimaksud bisa berupa pemberian tambahan penghasilan pada pegawai. TPP merupakan tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tentunya bertujuan agar menambah kinerja mereka (Jaya Sutisna & Agustina, 2022).

Berdasarkan pada peraturan Gubernur (pergub) Bengkulu Nomor 52 Tahun 2017 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Bengkulu (Bengkulu, 2017). Peraturan tentang TPP untuk Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Provinsi Bengkulu diatur dalam peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 3 pasal 1 ketentuan umum tentang pemberian TPP kepada Aparatur sipil negara (ASN) yang mengatur kriteria penerima TPP, potongan TPP, besaran TPP yang akan diterima tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai secara bulanan, diluar gaji dan tunjangan. TPP ini diberikan berdasarkan eselon, bobot jabatan, penilaian kinerja pegawai dan disiplin kerja. Tambahan penghasilan ini dihitung dan distribusikan pada setiap individu pegawai, sehingga kriteria pada tambahan penghasilan ditujukan untuk per individu.

Selain itu salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja Islam. Etos kerja merupakan suatu karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang atau sekelompok manusia yang berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama (Susanto, 2023). Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah SWT apabila dilakukan dengan jujur dan ikhlas. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surah Al-An'am (6) : (132)

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang kamu kerjakan".

Pemberian tambahan penghasilan pegawai untuk ASN adalah didasarkan pada peraturan kepala BKN Nomor 20 tahun 2011 tentang pedoman perhitungan tunjangan kinerja pegawai negari sipil. Pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai ini diberikan setiap bulan dengan mempertimbangkan kedisiplinan pegawai melalui absensi kehadiran dan penilaian kerja melalui sasaran kerja pegawai (SKP) bulanan masing-masing pegawai oleh atasan langsung (Wulandari, 2019). Tingkat kehadiran dan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) akan mempengaruhi besaran tambahan penghasilan pegawai yang akan diterima oleh pegawai. Agar tujuan organisasi bisa tercapai maka kinerja pegawai harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi adalah sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan agar supaya perilaku seseorang terpengaruh sehingga bisa mencapai tujuan organisasi motivasi bisa timbul dari gabungan konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Putri Elviana & Artha Febriana, 2021).

Pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu terhadap kinerja dapat dilihat dari disiplin kerja yang mana dilihat dari absensi pegawai dengan nilai TPP 40% dan kepuasan kerja dilihat dari laporan harian kinerja pegawai dengan nilai TPP 60%. Namun dari pengamatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu masih nampak fenomena yang menunjukkan semangat kerja rendah para pegawai terutama pada kalangan staf dan pegawai golongan bawah, sebagaimana yang diindikasikan oleh perilaku kerja yang kurang baik seperti suka bersantai-santai di saat jam kerja, kurang menghargai waktu, kurang gairah dalam melaksanakan pekerjaan, kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, sering mengeluh menghadapi tugas yang diberikan oleh atasan, sifat

optimisme rendah untuk meraih prestasi atau kemajuan, dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan. bahkan masih ada yang penilaian terhadap disiplin waktu dibawah 40%. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai dan etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu.

Telaah Literatur

Tambahan penghasilan pegawai

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemerintah untuk pegawai negeri sipil yang dikaitkan dengan beberapa syarat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut KBBI disebutkan bahwa *remunerasi* adalah sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa), dan menurut Sedarmayanti mengatakan pemberian tambahan penghasilan pegawai TPP adalah bentuk tunjangan atau kompensasi yang nantinya dibagikan kepada pegawai berbentuk uang selain gaji pokok (Susanto et al., 2021). Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan diluar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah (Yalitoba & Satyagama, 2019).

Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap berprestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi dalam mencapai tujuan (Agustina Widia, 2020). Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai dan kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja.

Etos kerja Islam

Kata “etos” menurut kamus berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter menurut Irham (2018). Pengertian etos secara luas menurut Toto Tasmara yaitu seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan (Tasmara, 2002). Etos kerja menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. (Ramadhan & Hadi Ryandono, 2015). Menurut mochtar buchori dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai individualnya (Susanto, 2023).

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance*. Pengertian kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

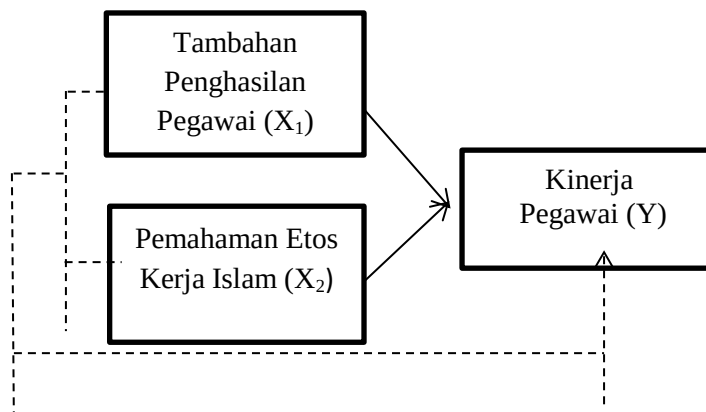
dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Agustina Widia, 2020). Kinerja adalah pelaksanaan kerja, yaitu hasil dari rencana kerja yang dirumuskan oleh suatu organisasi, dilaksanakan oleh manajer dan karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut (Sofiati, 2021). Sedangkan menurut Suyadi, kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan terhadap wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Nur Halizah, 2023).

Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan (Gustini, 2023). Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.

Kerangka Berpikir

Adapun yang menjadi variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah Tambahan Penghasilan Pegawai (X_1), Etos kerja Islam (X_2) dan yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar ini :

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara dari sebuah pertanyaan atau pernyataan yang kebenarannya dapat dibuktikan melalui suatu penelitian (Sugiyono, 2014).

H_1 : Tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan tambahan penghasilan pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H_2 : Terdapat pengaruh dan signifikan etos kerja Islam (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H_3 : Terdapat pengaruh dan signifikan secara sumultan tambahan penghasilan pegawai (X1) dan etos kerja Islam (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Metode

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif yaitu untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Adapun dengan pendekatan kuantitatif yaitu merupakan data yang telah diperoleh dari sampel populasi penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2024). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 206 pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu. sampel penelitian digunakan adalah sebanyak 67 orang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data digunakan adalah dengan menyebar kuesioner berupa angket, observasi, dokumentasi dan sumber data primer, sekunder. Kemudian untuk teknik analisis data digunakan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas), regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika butir-butir pertanyaan atau pernyataan pada suatu instrumen tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut.

Tabel 1. Uji Validitas Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TPP 1	0.680	0.240	Valid
TPP 2	0.731	0.240	Valid
TPP 3	0.687	0.240	Valid
TPP 4	0.663	0.240	Valid
TPP 5	0.643	0.240	Valid
TPP 6	0.547	0.240	Valid

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel tambahan penghasilan pegawai dari masing-masing item menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, hal ini menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* pada masing pernyataan lebih besar $> 0,240$ terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Uji Validitas Pemahaman Etos Kerja Islam (X2)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Etos Kerja Islam 1	0.496	0.240	Valid
Etos Kerja Islam 2	0.580	0.240	Valid
Etos Kerja Islam 3	0.648	0.240	Valid
Etos Kerja Islam 4	0.390	0.240	Valid
Etos Kerja Islam 5	0.530	0.240	Valid
Etos Kerja Islam 6	0.584	0.240	Valid
Etos Kerja Islam 7	0.448	0.240	Valid

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel etos kerja Islam dari masing-masing item menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, hal ini menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* pada masing pernyataan lebih besar > 0.240 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja pegawai 1	0.340	0.240	Valid
Kinerja pegawai 2	0.420	0.240	Valid
Kinerja pegawai 3	0.446	0.240	Valid
Kinerja pegawai 4	0.470	0.240	Valid
Kinerja pegawai 5	0.660	0.240	Valid
Kinerja pegawai 6	0.539	0.240	Valid

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dari masing-masing item menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, hal ini menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* pada masing pernyataan lebih besar $> 0,240$ terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliable jika *Alpha Cronbach* $> 0,60$ (Ghazali, 2005).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Tambahan penghasilan pegawai (X1)	0.868	6
Etos kerja Islam (X2)	0.868	7
Kinerja pegawai (Y)	0.868	6

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam bentuk penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan data pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test* $> 0,05$.

Tabel 5. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.28422130
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negatif	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.997
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273

a. Test distribution is normal.

b. Calculated from data

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas data dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) adalah sebesar $0.273 > 0.05$ yang artinya nilai residual yang digunakan berdistribusi normal atau data yang digunakan pada penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pada penelitian uji ini untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen. Adapun adanya korelasi atau tidaknya dapat dilihat nilai *Tolerance* Dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Koefisien korelasi antara variabel harus dibawah 0.10 jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	10.242	3.052		3.356	.001		
X1	.029	.067	.050	.428	.670	.831	1.203
X2	.481	.112	.502	4.301	.000	.831	1.203

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari variabel X1 adalah sebesar 0.831 dan nilai VIF sebesar 1.203, sedangkan nilai tolerance dari variabel X2 adalah sebesar 0.831 dan nilai VIF sebesar 1.203, maka variabel penelitian variabel X1 dan X2 dapat dinyatakan bebas multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien dilakukan untuk mengetahui persentase dari berpengaruh variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525	.275	.252	2.31964

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas uji koefisien determinasi yang telah dilakukan menunjukkan besarnya nilai yang didapat *R-Square* sebesar 0,275 yang berarti 27% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1 dan variabel X2. Sementara 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, contohnya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja.

Hasil Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X1) dan (X2) benar-benar memberikan kontribusi secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.709	2	65.354	12.146	.000 ^b
Residual	344.366	64	5.381		
Total	475.075	66			

a. Dependent variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X2,X1

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas hasil uji simultan F dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $12.146 > 3.14 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi adalah sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya hipotesis H_1 dan H_2 diterima secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Hasil Uji t

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) dan Etos Kerja Islam (X2), benar-benar memberikan kontribusi

secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	10.242	3.052		3.356	.001
X1	.029	.067	.050	.428	.670
X2	.481	.112	.502	4.301	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data output spss 21, 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas hasil uji t dapat dilihat bahwa hipotesis pertama nilai t_{hitung} dari variabel X1 adalah sebesar $.428 < t_{tabel}$ dengan nilai 1.997 dan nilai signifikansi (sig t) adalah sebesar $0.670 > 0.05$. artinya hipotesis pertama ditolak yang berarti tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hipotesis kedua nilai t_{hitung} dari variabel X2 adalah sebesar $4.301 > t_{tabel}$ dengan nilai 1.997 dan nilai signifikansi (sig t) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ artinya hipotesis kedua diterima etos kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial atau masing-masing variabel X1 tidak berpengaruh dan tidak signifikan sedangkan X2 berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis data dengan pengujian regresi linier berganda berfungsi untuk menjawab pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai dan pemahaman etos kerja Islam terhadap kinerja pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu dapat dilihat bahwa

$$Y = 10.242 + 0.029 X1 + 0.481 X2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa nilai koefisien beta pada variabel X1 dan X2 hasil perhitungan di atas dijelaskan bahwa nilai konstanta persamaan linear menunjukkan angka 10.242 ini diartikan bahwa variabel independen yaitu (X1) tambahan penghasilan pegawai, (X2) Etos kerja Islam, jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan maka variabel kinerja pegawai sebesar 10.242.

Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan pegawai (X1) hipotesis pertama sebesar 0.029 dan hal ini menunjukkan bahwa jika variabel tambahan penghasilan pegawai (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien variabel etos kerja Islam (X2) hipotesis kedua yaitu sebesar 0,481. Hal ini menunjukan jika variabel etos kerja Islam (X2) berpengaruh dan signifikan, artinya etos kerja yang dimiliki setiap pegawai sudah sangat baik sehingga memberikan hasil yang baik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,481.

Kesimpulan

Bertuah : Journal of Shariah and Islamic Economics

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta di ujikan maka dapat diambil kesimpulan yaitu Tidak terdapat pengaruh hasil uji statistik variabel X1 Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja. Hal ini melihat uji t nilai signifikansi (sig) sebesar 0,670. karena signifikan (sig) $0.670 > (\alpha) 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 yaitu tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besar kecilnya TPP yang diterima tidak berdampak penurunan pada kinerja pegawai karena dengan melihat kemampuan keuangan daerah dan besaran TPP juga tidak terlalu konsisten diterima sehingga kebutuhan lain bisa terpenuhi oleh gaji pokok pegawai.

Terdapat pengaruh hasil uji statistik variabel X2 Etos Kerja Islam terhadap kinerja. Hal ini melihat uji t nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 karena signifikansi (sig) $0.000 < (\alpha) 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan variabel X2 yaitu memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Y. Pegawai dengan tingkat etos kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki kemauan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan karna dianggap sesuai dengan prinsip syariah sehingga meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

Terdapat pengaruh hasil uji simultan antara Tambahan Penghasilan Pegawai dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja pegawai. Hal ini melihat uji F nilai $F_{hitung} 16.493 > 3.14 F_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar nilai sig. $0.000 < 0.05$ besar pengaruh dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 275 setara dengan 27% Tambahan Penghasilan Pegawai dan Etos Kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu sementara 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Agustina Widia, E. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai Variabel Moderating. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 2(3), 1-8. <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/index%0A>
- Asnaini, Irawan, Fatimah, R. novitasari. (2022). *Mengukur Kesiapan Sumber Daya Manusia Institut Agama Islam Negeri Menuju Universitas Islam Negeri*. 7(2), 368-378.
- Bengkulu, G. (2017). *Gubernur Bengkulu, Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 52 Tahun 2017*. 1-7. <http://jdih.bengkuluprov.go.id>
- Ghazali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustini, G. (2023). Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 931-938. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.1770>

- Ihsan, N. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 161–166. N Ihsan - JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara) - ejournal.unri.ac.id
- Irham, Mohammad. (2018). "Etos Kerja Dalam Persepektif Islam. Bandar Aceh: Jurnal Substantia. Vol 14. ,h. 15. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0A>
- Jaya Sutisna, A., & Agustina, N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 67–78. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i2.705>
- Kurnia P, Cindy T P, Asnaini, E. S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Marlia, S., Alwany, H., & Sjarlis, S. (2023). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Jurnal Cash Flow*, 2(4), 522–534.
- Musfir Yones Indra, Zefri Yenni, L. L. (2022). *Analisis Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi*. 3, 266–278.
- Nur Halizah, E. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Nurfitriani, S., Robustin, T. P., & Fauziah, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Melalui Aplikasi Siperlu Terhadap Kinerja Asn Di Kantor Kecamatan Tekung. *Journal of Organization and Business Management*, 4, 276–284.
- Putri Elviana, & Artha Febriana. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (Bkpp) Kota Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 58–65. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i1.140>
- Ramadhan, B. M., & Hadi Ryandono, M. N. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(4), 274. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20154pp274-287>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwika, Tatan. (2018). Peran Pembangunan Infrastruktur terhadap Ketimpangan Ekonomi Antarwilayah di Indonesia. *Jurnal Wilayah dan Lingkungan*, 6(2), 115. <https://doi.org/10.14710/jwl.6.2.115-130>
- Susanto, A. (2023). Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Ahmad Janan Asifudin. *Jurnal Pendidikan YPAIR*, 1(2), 1–9.
- Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2021). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(1), 43–52. <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- V. Wiratna Sujarweni. (2024). *Metodelogi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Banguntapan Bantul.
- Wulandari, D. (2019). *Respon Aparatur Sipil Negara (Asn) Mengenai Kebijakan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Pegawai (Studi Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkulu Tengah)*. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Yalitoba, A., & Satyagama, U. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Kesejahteraan Sosial Journal of Social Welfare*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>