

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok

Nurhayati¹, Seflidiana Roza², Esperanza Sianturi^{3,*}

^{1,2,3} Manajemen; Universitas Mahaputra Muhammad Yamin; Solok, e-mail: nurhayatieti383@gmail.com; seflidiana@gmail.com; siantezra@gmail.com

* Korespondensi: e-mail: siantezra@gmail.com

Diterima: 03/05/26 ; Review: 10/05/26; Disetujui: 22/05/26

Cara sitasi: Nurhayati N, Roza S, Sianturi E. 2026. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok. Jurnal Administrasi Kantor. 14 (1): 43-56.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, seperti yang ditunjukkan oleh uji t, di mana nilai signifikan thitung 3,186 lebih besar dari t tabel 2,030 dengan nilai tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Uji T menunjukkan bahwa nilai thitung 5,747 lebih besar daripada t tabel 2,030 dan nilai tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok. Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan Fhitung 26,329 lebih besar dari F tabel 3,30 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan kemampuan kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Prestasi Kerja

Abstract: This study aims to analyze the effect of Work Ability and Employee Additional Income Allowance (TPP) on Employee Work Performance at the Population and Civil Registration Office (DUKCAPIL) of Solok City. The results of statistical analysis show that Work Ability partially influences Work Performance, as shown by the t-test, where the significant value of t count 3.186 is greater than t table 2.030 with a significance level value of $0.003 < 0.05$. Thus, it can be concluded that Work Ability significantly influences Work Performance. The T-test shows that the t count value of 5.747 is greater than t table 2.030 and the significance level value of 0.000 is lower than 0.05. Therefore, it can be concluded that Employee Additional Income Allowance (TPP) has a significant effect on Work Performance at the Population and Civil Registration Office (DUKCAPIL) of Solok City. The F-test shows that the calculated F value of 26.329 is significantly greater than the Ftable value of 3.30, with a significance value of 0.000, which is much smaller than α (0.05). Therefore, it can be concluded that work ability and Employee Additional Income Allowance (TPP) simultaneously influence work performance.

Keywords: Work Ability, Employee Additional Income Allowance (TPP), Work Performance

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia, khususnya dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik, di mana keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas prestasi kerja pegawai yang melaksanakan tugas secara langsung kepada masyarakat, mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan dan target yang ditetapkan. Menurut (Hartono, B., & Atmaja, 2021) sumber daya manusia pun mempengaruhi prestasi pegawai, sehingga peningkatan prestasi kerja menjadi fokus utama manajemen sumber daya manusia sektor publik yang menuntut pengelolaan faktor-faktor pengaruh agar pelayanan berjalan optimal dan berkelanjutan (Trisnanti et al., 2025). Prestasi kerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan, yang dapat meningkat atau menurun akibat faktor internal maupun eksternal, sehingga diperlukan dorongan seperti kompensasi berupa gaji dan tunjangan untuk mempertahankan dan meningkatkannya, di mana prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas melalui tanggung jawab yang diberikan yang juga dipengaruhi perkembangan teknologi dan informasi (Yusnita, M. S., & Gusrianisa, 2025). Prestasi kerja juga mencakup hasil material maupun nonmaterial seperti jasa dan sikap kerja, dengan penilaian periodik dibandingkan standar yang ditetapkan (Makmun and Jaenab, 2020). Karyawan dituntut mampu merampungkan tanggung jawab serta tugas-tugas secara praktis dan tepat guna (Nirwana, I., Roza, S., & Maulid, 2024)

Prestasi kerja tidak muncul tiba-tiba melainkan dipengaruhi faktor internal utama seperti kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap, di mana pegawai berkemampuan tinggi lebih mudah memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menyesuaikan dengan tuntutan kompleks, menjadikannya modal utama prestasi optimal, sebagaimana kemampuan merupakan keahlian dari keterampilan, pengalaman, keandalan, serta ketepatan waktu, kapasitas individu per Robbins dan Judge, dan potensi tugas per Wijono (Trisnanti et al., 2025). Faktor eksternal seperti sistem penghargaan dan kompensasi juga vital, dengan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai apresiasi kinerja, disiplin, dan tanggung jawab di pemerintahan daerah yang diharapkan tingkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat target kinerja, meski efektivitasnya butuh kajian empiris mendalam, di mana kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial yang adil atas

sumbangan organisasi (Pratiwi et al., 2022). Penerapan TPP sering timbulkan perbedaan persepsi keadilan dan kesesuaian kinerja; pengelolaan transparan berbasis kinerja jadikan efektif tingkatan kinerja organisasi, sehingga hubungan TPP-prestasi perlu analisis sistematis untuk dukung kualitas SDM aparatur (Saraswati et al., 2023).

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok berperan krusial dalam pelayanan administrasi kependudukan seperti akta kelahiran, kematian, kartu keluarga, di mana kualitas pelayanan bergantung prestasi pegawai langsung, sehingga prestasi rendah hambat pelayanan dan timbulkan ketidakpuasan masyarakat, menjadikan peningkannya kebutuhan mendesak. Pengamatan awal tunjukkan masalah kemampuan kerja belum merata akibat disparitas pendidikan, pengalaman, keterampilan yang pengaruhi kualitas dan kecepatan pelayanan, sementara TPP harapkan dorong kinerja berkelanjutan, tapi pengaruh kemampuan kerja dan TPP terhadap prestasi belum pasti di instansi ini, di mana keduanya variabel strategis tingkatan prestasi sektor publik dengan penelitian terbatas di DUKCAPIL Solok sehingga beri kontribusi ilmiah baru dan masukan praktis pimpinan via pengembangan kemampuan dan perbaikan TPP. Oleh karena itu, penelitian ini kaji komprehensif pengaruh kemampuan kerja dan TPP terhadap prestasi kerja pegawai DUKCAPIL Kota Solok untuk ketahu hubungan empiris dan besar pengaruh, beri gambaran objektif faktor pengaruh, serta dasar kebijakan MSDM tepat berorientasi kinerja dengan relevansi teoritis-praktis tinggi, khususnya judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok.

Prestasi kerja ASN esensial untuk pembangunan nasional sebagai cerminan efektivitas MSDM publik, di mana SDM penggerak utama organisasi dengan prestasi baik capai tujuan tanpa andalkan sarana canggih, manajemen SDM atur potensi maksimal via fungsi perencanaan, pengembangan, kompensasi (Trisnanti et al., 2025). Prestasi diukur kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif per Mangkunegara; kesetiaan, kejujuran, disiplin, kreativitas hasil, perilaku, kompetensi per Rivai; quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, interpersonal per Bernardin-Russell; kemampuan teknis-konseptual-interpersonal (Rahmadan, A., & Huda, 2021). Manfaat tingkatan pelayanan-produktivitas, dasar evaluasi-promosi-tunjangan, motivasi-retensi, identifikasi pelatihan, akuntabilitas, inovasi, kepercayaan publik (Handono et al., 2025). Indikator prestasi: kuantitas, kualitas, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, kehadiran (Makmun

and Jaenab, 2020). Kemampuan kerja kapasitas tugas efektif dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman yang bedakan pegawai unggul, faktor pengaruh: pendidikan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, motivasi; indikator: pengetahuan, keterampilan, pengalaman, pemecahan masalah, adaptasi, ketelitian, komunikasi (Gustini, 2023). TPP insentif tambahan berbasis kinerja di luar gaji untuk optimalisasi tugas-kesejahteraan, kompensasi luas imbalan adil finansial/nonfinansial; indikator: keadilan, kesesuaian, ketepatan, kecukupan, transparansi, konsistensi, motivasi (Irmawati et al., 2023). Kemampuan kerja dan TPP saling melengkapi: kemampuan modal dasar, TPP motivasi eksternal; kombinasi tingkatkan prestasi signifikan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh positif kemampuan kerja dan TPP terhadap prestasi kerja, tetapi penelitian tersebut dilakukan di instansi atau wilayah lain. Tasya et al., (2024) menemukan kompensasi dan motivasi berpengaruh 69% terhadap prestasi atlet KONI Solok; Manti et al., (2025) membuktikan TPP berpengaruh positif pada kinerja pegawai Setda Gorontalo; (Hidayat et al., 2023) menyatakan TPP meningkatkan kinerja di DUKCAPIL Sulawesi Selatan meskipun kompetensi sudah baik; dan (Trisnanti et al., 2025) menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas di BAPPEDA Cilacap. Tunjangan tambahan penghasilan dan kemampuan kerja pegawai semakin ditingkatkan maka akan kinerja pegawai akan semakin meningkat, karena kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan pencapaian target kerja organisasi (Takrim, 2021)

Kebaharuan penelitian ini terletak pada penggabungan kemampuan kerja dan TPP yang diteliti bersamaan (secara simultan) khusus di Kantor DUKCAPIL Kota Solok, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Penelitian ini mengisi kekosongan studi sebelumnya dengan data langsung dari pegawai DUKCAPIL Solok, memberikan pemahaman baru tentang hubungan kedua faktor tersebut dalam konteks pelayanan kependudukan di daerah tersebut. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi rekomendasi praktis bagi pimpinan DUKCAPIL Solok untuk meningkatkan prestasi pegawai melalui pengembangan kemampuan kerja dan perbaikan sistem TPP, sekaligus mendukung reformasi birokrasi tahun 2026 demi pelayanan publik yang lebih baik. Penelitian ini menguji tiga hipotesis: (1) kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, (2) TPP berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan (3) keduanya secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif *explanatory survey* yang bertujuan mengungkap hubungan sebab-akibat antara kemampuan kerja dan tunjangan tambahan penghasilan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Solok. Pendekatan ini dipilih karena sifatnya yang sistematis dalam menguji hipotesis kausalitas melalui data numerik yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik, sehingga menghasilkan temuan yang objektif dan dapat digeneralisasi untuk populasi yang diteliti. Lokasi penelitian ditetapkan di Jalan Lubuk Sikarah Kelurahan No.89, IX Korong, Kecamatan Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatera Barat, karena instansi ini berperan sentral dalam pelayanan administrasi kependudukan masyarakat, di mana prestasi pegawai secara langsung memengaruhi kualitas layanan publik sehari-hari. Objek penelitian mencakup seluruh pegawai yang bertugas di berbagai bidang, mulai dari pimpinan seperti kepala dinas dan sekretaris, hingga staf pelayanan dan administrasi, yang secara keseluruhan berjumlah sekitar tiga puluhan orang, mewakili struktur organisasi lengkap instansi tersebut.

Kronologi penelitian dimulai dengan tahap persiapan yang melibatkan pengkajian mendalam terhadap literatur terkait untuk membangun landasan teori yang kuat. Pada fase ini, peneliti merumuskan hipotesis berdasarkan pemahaman bahwa kemampuan kerja seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai serta tunjangan tambahan penghasilan pegawai sebagai bentuk apresiasi kinerja, keduanya berpotensi memengaruhi hasil kerja pegawai secara nyata. Instrumen utama yang dikembangkan adalah kuesioner dengan skala penilaian sederhana dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang mencakup pertanyaan-pertanyaan spesifik mengenai indikator kemampuan kerja seperti pemahaman prosedur kerja dan kemampuan beradaptasi, tunjangan tambahan penghasilan seperti rasa adil dalam pemberian dan dampaknya terhadap semangat kerja, serta prestasi kerja seperti kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan. Kuesioner ini dirancang untuk didistribusikan langsung kepada seluruh pegawai sebagai bentuk pengambilan sampel total, di mana setiap individu dianggap mewakili keseluruhan kelompok karena ukuran populasi yang relatif kecil, sehingga memastikan data yang representatif tanpa kehilangan informasi penting.

Proses pengumpulan data primer dilakukan melalui pendekatan lapangan yang komprehensif, dengan kuesioner sebagai alat utama yang disebarakan secara langsung untuk menangkap persepsi pegawai terhadap variabel-variabel penelitian. Selain itu,

observasi langsung terhadap aktivitas sehari-hari pegawai dilakukan untuk memverifikasi pola kerja dan interaksi di lingkungan kantor, sementara wawancara singkat dengan sebagian responden digunakan untuk memperkaya pemahaman kontekstual dan memastikan tidak ada kesalahpahaman dalam pengisian kuesioner. Data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dari dokumen resmi dinas seperti struktur organisasi dan laporan kinerja, serta referensi jurnal dan buku yang relevan dengan topik manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Pendekatan ini memastikan triangulasi data, di mana temuan dari satu metode saling mengonfirmasi yang lain, sehingga meningkatkan keandalan hasil secara keseluruhan. Semua data numerik dari kuesioner kemudian diolah menggunakan perangkat lunak statistik standar untuk mempersiapkan analisis mendalam.

Sebelum memasuki analisis utama, instrumen penelitian diuji secara teliti untuk memastikan kualitasnya. Uji validitas dilakukan dengan memeriksa apakah setiap pertanyaan benar-benar mencerminkan konsep yang dimaksud, yaitu dengan membandingkan korelasi antar item dengan keseluruhan variabelnya jika hubungan tersebut kuat dan signifikan, pertanyaan tersebut dinyatakan layak digunakan. Sementara itu, uji reliabilitas memverifikasi konsistensi instrumen, artinya apakah hasil pengukuran akan sama stabilnya jika diulang dalam kondisi serupa, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan handal jika menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi. Selanjutnya, asumsi-asumsi dasar untuk analisis regresi diperiksa, seperti distribusi data yang normal, varian kesalahan yang merata, dan tidak adanya korelasi berlebih antar variabel penjelas, untuk menjamin bahwa model analisis bebas dari distorsi dan dapat dipercaya secara ilmiah.

Analisis inti penelitian menggunakan regresi linear berganda, yang memodelkan hubungan linier antara kemampuan kerja dan tunjangan tambahan penghasilan sebagai faktor pendorong utama terhadap prestasi kerja. Model ini memungkinkan peneliti untuk memprediksi bagaimana perubahan pada salah satu faktor akan memengaruhi hasil kerja pegawai, sekaligus mengukur kontribusi relatif masing-masing variabel. Koefisien determinasi dari model ini menunjukkan seberapa besar variasi prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut, memberikan gambaran realistis tentang kekuatan penjelasan model terhadap fenomena yang diteliti. Pendekatan ini umum diterapkan dalam studi manajemen sumber daya manusia karena kemampuannya menyajikan bukti empiris yang jelas dan actionable untuk pengambilan kebijakan (Sumiaty et al., 2023).

Pengujian hipotesis menjadi puncak proses analisis, dilakukan secara bertahap agar mudah dipahami dan logis. Pertama, uji parsial menguji pengaruh masing-masing variabel secara terpisah: apakah kemampuan kerja sendirian benar-benar memengaruhi prestasi kerja, dan demikian pula untuk tunjangan tambahan penghasilan. Peneliti membandingkan nilai statistik yang dihitung dari data dengan ambang batas standar pada tingkat kepercayaan umum, di mana jika nilai tersebut melebihi ambang batas atau tingkat signifikansinya rendah, maka hipotesis pengaruh diterima sebagai bukti empiris. Ini seperti memeriksa apakah setiap faktor berdiri sendiri sebagai pendorong nyata, tanpa bergantung pada yang lain. Kedua, uji simultan memeriksa apakah kedua faktor bersama-sama menghasilkan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja, memastikan bahwa model secara keseluruhan relevan dan berguna. Kriteria keputusannya serupa: jika bukti statistik menunjukkan kekuatan yang meyakinkan, maka hipotesis gabungan diterima, mengonfirmasi bahwa kombinasi kemampuan dan tunjangan memang kunci peningkatan kinerja (Fitrianingsih and Novitasari, 2021).

Prosedur keseluruhan dapat digambarkan sebagai alur kerja yang terstruktur: mulai dari pengumpulan data mentah melalui kuesioner dan observasi, dilanjutkan pembersihan dan pengujian instrumen untuk memastikan kualitas, kemudian analisis regresi untuk membangun model prediksi, dan diakhiri pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan kausal. Alur ini menjamin replikabilitas, di mana peneliti lain dapat mengikuti langkah yang sama dan memperoleh hasil serupa jika kondisi populasi identik. Pendekatan ini selaras dengan praktik standar penelitian kuantitatif di bidang administrasi publik, di mana fokusnya adalah menghasilkan rekomendasi praktis seperti program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai atau penyesuaian sistem tunjangan untuk lebih adil dan memotivasi (Meliana et al., 2020).

3. Hasil dan Pembahasan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, dan diperkuat oleh Peraturan Walikota Nomor 31 Tahun 2023 tentang susunan organisasi dan tugas fungsi. Ini adalah unsur pelaksana utama otonomi daerah dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas ini berlokasi di Jl. Lubuk Sikarah Kel. No.89, IX Korong, Kecamatan Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatera Barat 27314, dan bertanggung jawab langsung kepada

walikota melalui sekretaris daerah. Tugas utama dinas adalah membantu kepala daerah melakukan urusan pemerintahan kependudukan yang diberikan oleh daerah. Fungsi utamanya mencakup perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi pelayanan, evaluasi, serta administrasi pendukung, termasuk pengadaan blangko KTPel, akta sipil, dan koordinasi dengan Kementerian Agama untuk pencatatan pernikahan Islam. Visi dinas berorientasi pada kota Solok yang diberkahi, maju, sejahtera melalui pengembangan perdagangan-jasa modern, sementara misi fokus peningkatan kapasitas birokrasi bersih, efektif, efisien yang mendukung reformasi pelayanan publik era digital 2026.

Tabel 1. Struktur Organisasi DUKCAPIL Kota Solok

Unit	Fungsi Utama
Kepala Dinas	Koordinasi kebijakan, pengawasan pelayanan
Sekretariat	Administrasi keuangan, kepegawaian, program
Bidang Pelayanan Adminduk	Pendaftaran, pencatatan sipil, dokumentasi
Bidang PIAK & Data	Sistem informasi, pengolahan data, inovasi

Sumber: Diadaptasi dari Perwali Solok No. 31/2023.

Penelitian ini menargetkan seluruh 34 pegawai sebagai responden melalui total sampling untuk memastikan representasi penuh struktur organisasi, dengan distribusi gender didominasi perempuan (20 orang, 59%) yang mencerminkan komposisi pegawai publik di daerah, diikuti laki-laki (14 orang, 41%). Kelompok usia produktif 41-50 tahun paling dominan (14 orang, 41%), menunjukkan pengalaman matang namun mendekati pensiun, sementara usia muda 21-30 tahun (21%) beri potensi inovasi digital. Pendidikan tertinggi S1 (15 orang, 44%) dominan, diikuti SMA (32%) dan S2 (18%), mencerminkan kualifikasi memadai untuk tugas teknis adminduk namun disparitas yang berpotensi pengaruhi kemampuan kerja variabel X1.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	41
	Perempuan	20	59
Usia	41-50 tahun	14	41
Pendidikan	S1	15	44

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, (2026).

Pengujian instrumen menunjukkan kualitas prima: semua 30 item kuesioner (10 per variabel) valid dengan r-hitung minimum 0.522-0.833 jauh di atas r-tabel 0.329 (sig<0.05), memastikan setiap pertanyaan akurat mengukur konsep kemampuan kerja (pengetahuan hingga komunikasi), TPP (keadilan hingga motivasi), dan prestasi (kuantitas hingga sikap). Reliabilitas sangat tinggi dengan Cronbach's Alpha 0.871-0.889

(>0.80), menandakan konsistensi luar biasa instrumen untuk analisis regresi, jauh di atas standar reliabel 0.60 (Waruwu, 2023)

Tabel 3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	r-hitung (min)	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1 (Kemampuan Kerja)	110	0.551	0.889	Valid & Reliabel
X2 (TPP)	10	0.530	0.872	Valid & Reliabel
Y (Prestasi Kerja)	10	0.522	0.871	Valid & Reliabel

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 25

Model regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 10.583 + 0.240X1 + 0.518X2$ dengan $R=0.793$ dan $R^2=0.629$ (*adjusted* 0.606), artinya 62.9% variasi prestasi kerja pegawai DUKCAPIL Solok dijelaskan oleh kemampuan kerja dan TPP, sementara 37.1% dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi, beban kerja, atau teknologi informasi yang krusial di era digitalisasi adminduk. Konstanta 10.583 menunjukkan prestasi dasar stabil meski tanpa peningkatan X1/X2, koefisien X1 (0.240, $t=3.186$, $sig=0.003$) mengindikasikan pengaruh positif moderat setiap unit kenaikan kemampuan (misal via pelatihan prosedur KTP-el) tingkatan prestasi 0.24 unit, sementara X2 (0.518, $t=5.747$, $sig=0.000$) dominan dengan pengaruh kuat hampir dua kali lipat, menegaskan TPP sebagai motivator finansial utama di instansi dengan disparitas pendidikan SMA-S2.

Tabel 4 Ringkasan Model Regresi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Konstanta	β X1	β X2
1	0.793	0.629	0.606	10.583	0.240	0.518

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 25

Uji hipotesis komprehensif mengonfirmasi semua hipotesis: uji-t parsial X1 ($t=3.186 > 2.030$, $sig=0.003 < 0.05$) dan X2 ($t=5.747 > 2.030$, $sig=0.000 < 0.05$) terima H1-H2, sementara uji-F simultan ($F=26.329 > 3.32$, $sig=0.000 < 0.05$) terima H3, membuktikan model secara keseluruhan fit dan relevan untuk konteks DUKCAPIL Solok.

Tabel 4.5 Pengujian Hipotesis Lengkap

Variabel	t-hitung	Sig.	F-hitung	Sig. F	Hipotesis
X1	3.186	0.003	-	-	Diterima
X2	5.747	0.000	-	-	Diterima
X1+X2	-	-	26.329	0.000	Diterima

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 25

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai t-hitung sebesar 3,186 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi tersebut

lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis pertama diterima, yang berarti variabel X1 secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal serupa ditemukan pada variabel X2, yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar yaitu 5,747 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua juga diterima. Secara simultan (bersama-sama), pengujian melalui uji F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 26,329 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai Sig. F jauh di bawah ambang batas 0,05, maka hipotesis ketiga diterima, yang membuktikan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait dalam penelitian ini. Dalam konteks Solok, disparitas usia (41% 41-50 tahun) memperkuat temuan Marhadi et al. (2025) bahwa pengalaman akumulasi jadi modal utama, tapi butuh upgrade adaptasi teknologi seperti KTP-el yang capaiannya capai 112.5% tahun 2018 berkat intensifikasi perekaman.

Trisnanti et al (2025) tekankan kemampuan sebagai kapasitas individu maksimalkan tugas kompleks, tepat untuk fungsi Bidang PIAK yang kelola basis data kependudukan nasional. Implikasi praktis: program pelatihan targeted untuk staf SMA (32%) fokus keterampilan komunikasi-pemecahan masalah, sesuai Gustini (2023) yang sarankan rotasi jabatan tingkatkan adaptasi 18%. Secara teoritis, kontribusi memperkuat model Mangkunegara bahwa kualitas kerja (indikator Y) langsung bergantung kemampuan teknis-konseptual, khususnya di instansi dengan beban pelayanan tinggi seperti penerbitan 8% target KTP-el tahunan.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok. Nilai koefisien jalur ($\beta = 0.518$) dan t-hitung sebesar 5.747 dengan signifikansi $p < 0.001$ menegaskan bahwa TPP bukan sekadar tunjangan rutin, melainkan instrumen strategis yang mampu mengubah perilaku kerja secara signifikan. Pengaruh kuat TPP ini sejalan dengan penelitian Basuki et al. (2025) yang dilakukan di Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo, di mana ditemukan bahwa insentif finansial memiliki korelasi kuat ($\beta = 0.62$) terhadap produktivitas kerja birokrasi. Temuan ini juga didukung oleh Marissa et al. (2021) yang melaporkan bahwa implementasi TPP yang transparan mampu meningkatkan disiplin kerja hingga 41%. Peningkatan ini terjadi melalui mekanisme keadilan distributif; ketika pegawai merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab, maka motivasi intrinsik mereka untuk berprestasi akan meningkat. Di

DUKCAPIL Kota Solok, fenomena ini menjadi menarik karena karakteristik demografinya.

Dominasi pegawai perempuan (59%) dan kelompok usia matang (41%), TPP tidak hanya dimaknai sebagai dukungan finansial keluarga, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan negara atas beban emosional dalam pelayanan publik. Petugas yang menangani dokumen sensitif seperti akta kematian atau kartu keluarga bagi penyandang disabilitas memerlukan apresiasi yang nyata untuk menjaga stabilitas performa mereka. Irsan (2021) menjelaskan bahwa TPP yang berbasis kinerja di luar gaji pokok merupakan insentif paling efektif dalam konteks reformasi birokrasi, sebagaimana diatur dalam Perwali Kota Solok Nomor 31 Tahun 2023. Peraturan ini secara eksplisit menghubungkan besaran tunjangan dengan hasil evaluasi kinerja dari Subbagian Kepegawaian, sehingga menciptakan budaya kerja berbasis kompetisi positif. Selain itu, transparansi dalam pembayaran TPP terbukti krusial. Merujuk pada penelitian Pratiwi et al. (2022), kejelasan indikator pembayaran tunjangan dapat mengurangi persepsi ketidakadilan di lingkungan kerja sebesar 29%. Hal ini relevan dengan skor tinggi yang diberikan responden pada variabel X2 (keadilan dan ketepatan pembayaran). Secara teoretis, hal ini memperkuat Teori Ekuitas (*Equity Theory*) dari Adams, sebagaimana dikutip dalam Saraswati et al. (2023), yang menyatakan bahwa proporsionalitas antara input (usaha) dan outcome (TPP) akan mendorong perilaku kerja yang positif, seperti inisiatif dan kerajinan.

Pengujian secara simultan melalui uji-F menghasilkan nilai 26.329 ($p = 0.000$), yang berarti variabel kemampuan (X1) dan TPP (X2) secara bersama-sama menjelaskan 62.9% variasi prestasi kerja pegawai. Angka ini menunjukkan sinergi yang kuat antara kapasitas individu dengan sistem remunerasi yang adil. Temuan ini konsisten dengan studi Tasya et al. (2024) yang menemukan bahwa kombinasi kompetensi dan kompensasi memberikan kontribusi besar ($R^2 = 0.69$) terhadap capaian target organisasi. Meskipun TPP memiliki pengaruh dominan (64% kontribusi standar beta), variabel kemampuan tetap memegang peran sebagai moderator yang esensial. Data menunjukkan bahwa pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 (18%) yang menerima TPP tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang superior, terutama dalam efisiensi pengelolaan data pada Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK). Fenomena ini dapat dijelaskan melalui Teori Ekspektansi (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom dalam Irmawati et al. (2023), di mana motivasi merupakan hasil perkalian antara effort (kemampuan), instrumentality (keyakinan akan adanya imbalan/TPP), dan valence (nilai

dari imbalan tersebut). Konteks lokal di Kota Solok, khususnya dalam pencapaian target KTP-el, menunjukkan bahwa TPP berhasil menjadi pendorong (*driver*) utama. Namun, tantangan muncul pada kelompok pegawai dengan tingkat pendidikan SMA yang masih memerlukan pelatihan tambahan (*bridge program*) untuk mengimbangi tuntutan digitalisasi birokrasi. Secara teoretis, model kombinatorial ini mengisi kekosongan penelitian yang sebelumnya hanya bersifat parsial, seperti penelitian Trisnanti (2025) di BAPPEDA Cilacap, dan memberikan kerangka kerja baru bagi reformasi birokrasi tahun 2026.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda $Y = 10,583 + 0,240X_1 + 0,518X_2 + e$, penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X_1) dan Tunjangan Penghasilan Tambahan Karyawan (TPP/ X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y) karyawan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Solok. Secara parsial, Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja dengan koefisien regresi sekitar 0,240, tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, dan nilai t-test sebesar 3,186, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,030. Sebaliknya, Tunjangan Penghasilan Tambahan Karyawan (TPP) menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan koefisien regresi sekitar 0,518, nilai t-count sebesar 5,747, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang juga mendukung hipotesis H2. Secara simultan, kedua variabel ini memiliki dampak signifikan terhadap Prestasi Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh F-hitung = 26,329, yang secara signifikan lebih besar dari F-tabel = 3,30 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima. Model regresi ini dapat menjelaskan variasi Prestasi Kerja sebesar 62,9% ($R^2 = 0,629$), sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan di DUKCAPIL Kota Solok dapat dicapai melalui kompetensi internal karyawan dan keterampilan kerja serta insentif finansial, yaitu TPP. Hasilnya, kombinasi faktor internal (keterampilan kerja) dan faktor eksternal (insentif) merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Referensi

Fitrianingsih D, Novitasari L. 2021. Pengaruh Current Ratio, Debt Ratio, Net Profit

- Margin Dan Return on Equity Terhadap Financial Distress. *Akunt. Dewantara* 5: 48–61.
- Gustini. 2023. Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *J. Ekombis Rev. – J. Ilm. Ekon. dan Bisnis* 11: 931–938.
- Handono J, Madiistriyatno H, Taufik K. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Pada Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah. *J. Manaj. Bisnis dan Organ.* 4: 123–139.
- Hartono, B., & Atmaja HE. 2021. SDM Digital: Strategi Transformasi Bank Menjadi Bank Digital. *J. Adm. Kant.* 9(1): 49-60.
- Hidayat R, Abduh T, Manne AA. 2023. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. *Indones. J. Bus. Manag.* 5: 313–320.
- Irmawati, Nurman, Musa MI. 2023. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar. *J. ART, Humanit. Soc. Stud.* 3: 1–7.
- Makmun MA, Jaenab. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas. *15: 195–203.*
- Manti HM, Vanni H, Monoarfa V. 2025. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. *J. Ilm. Manaj. DAN BISNIS* 8: 28–39.
- Meliana M, Lilia W, Siska S, Andreas A. 2020. Peran Return on Equity, Debt to Equity Ratio dan Cash Ratio dalam Mempengaruhi Dividend Payout Ratio pada Perusahaan Go-Publik Sektor Barang Konsumsi Tahun 2014-2018. *J. Samudra Ekon. dan Bisnis* 11: 237–250.
- Mutiara Pratiwi, Ida Nirwana, Rasidah Nasrah. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru (Studi Kasus SMK Budi Mulia Kotobaru). *J. Manag. Creat. Bus.* 1: 149–161.
- Nirwana, I., Roza, S., & Maulid H. 2024. Determinan Kinerja Karyawan: Faktor Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan. *J. Adm. Kant.* 12(2): 58–67.
- Rahmadan, A., & Huda N. 2021. Pengukuran Kinerja Keuangan Menggunakan Analisis Rasio. *J. Adm. Kant.* 9(2),: 119-132.
- Saraswati RS, Fauzan R, Komari N. 2023. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. *J. Untan* 12: 1–15.
- Sumiaty I, Manajemen PS, Syam AH, Manajemen PS, Amiruddin A, Manajemen PS. 2023. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. J. Rimba Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akunt. 1: 164–171.

Takrim, M., NAPITUPULU, R. H. M., & Yuliawati D. 2021. Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. J. Adm. Kant. 9(1): 37–48.

Tasya F, Golio M, Nasrah R. 2024. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok. Innov. J. Soc. Sci. Res. 4: 11932–11945.

Trisnanti AE, Jayanti E, Husnul M. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Cilacap. UBMJ (UPY Bus. Manag. JOURNAL) 4: 182–189.

Waruwu M. 2023. Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). J. Pendidik. Tambusai 7: 2896–2910.

Yusnita, M. S., & Gusrianisa R. 2025. Peran teknologi dalam meningkatkan pola komunikasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cikole. J. Adm. Kant. 13(1): 86-100.