

Dampak Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

Aulia Mutia Supardi, Anwar Fuadi
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
Email: mutialia23@gmail.com

Abstract

This study aims to identify the impact of Employee Additional Income (TPP) on the work motivation of civil servants (PNS), the level of employee additional income (TPP) distribution, and the level of work motivation among civil servants (PNS) at the Health Office of Banjarmasin City. This research is quantitative in nature, using a correlational approach, with a sample of 38 respondents. The results of this study show that: 1) the level of employee additional income (TPP) for civil servants (PNS) in the high category is 86.8% or 33 employees; 2) the level of work motivation among civil servants (PNS) in the high category is 86.8%; 3) the impact of employee additional income (TPP) on work motivation among civil servants (PNS) shows a positive effect, where the simple linear regression test has a significance value of $0.004 < 0.05$, thus the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Key words: *Employee Additional Income, Work Motivation, Civil Servants*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS), tingkat pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP), serta tingkat motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. Penelitian ini berjenis kuantitatif menggunakan pendekatan korelasi, sampel terdiri dari 38 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) tingkat pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap pegawai negeri sipil (PNS) pada kategori tinggi sebesar 86,8% atau 33 pegawai. 2) Tingkat motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) pada kategori tinggi sebesar 86,8%. 3) Dampak tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) menunjukkan dampak positif dimana uji regresi linier sederhana memiliki nilai sig. $0,004 < 0,05$, sehingga Hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Kata kunci: *Tambahan Penghasilan Pegawai, Motivasi Kerja, Pegawai Negeri Sipil.*

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama sebuah organisasi yang harus diperhatikan secara khusus agar organisasi dapat berjalan dengan stabil dan dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menjaga sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sebuah investasi bagi organisasi tersebut. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia berupa

pengadaan, pelatihan, motivasi, penilaian, peningkatan kedisiplinan dan lain-lain. Dalam upaya untuk mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi, diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber manusia penting untuk diperhatikan (Jamaluddin et al., 2017).

Kemajuan suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh kemampuan aparatur birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yaitu sebagai pelayan publik kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel (Moeheriono, 2012). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur pelaksana dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Harsono, pegawai adalah orang-orang yang diberikan tugas berdasarkan keahlian, keterampilan dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Pasal 1 ayat (1) bahwa pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negeri Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Selain itu, pegawai juga wajib memenuhi kewajiban sebagaimana dalam pasal 4 huruf (f) bahwa pegawai wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kemampuan dalam bekerja di suatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai itu disebabkan adanya kemampuan PNS tersebut, maka PNS dianggap memiliki kinerja yang baik (Yamin, 2021).

Kinerja adalah tanggung jawab dari setiap pekerja dalam suatu organisasi kinerja yang optimal adalah dengan mengikuti prosedur atau peraturan yang sudah ditetapkan. Maka dari itu harus ada kriteria agar meningkatkan produktivitas yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan tujuan. Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugasnya dan memenuhi tanggung jawab (Triastuti, 2019). Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat, terarah dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Adapun capaian indikator kinerja utama pada Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yaitu menurunkan angka kematian ibu dan bayi, prevalensi stunting, menurunkan angka kesakitan

penyakit menular dengan penanganan dan penatalaksanaan kasus sesuai SOP, menurunkan angka kesakitan disebabkan penyakit tidak menular dengan penanganan, persentase ketersediaan obat dan vaksin, meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas, dan meningkatkan kepesertaan Jaminan Kesehatan.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Seluruh proses harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam (Ahmad, 2017). Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani.

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani).

Demikian pula ketika melakukan sesuatu, itu dengan benar, baik, terencana, dan terorganisasi dengan rapi, maka akan terhindar dari keraguan dalam memutuskan, atau mengerjakan sesuatu. Usaha dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja, mempunyai konsep yang beraneka ragam dan, dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang, dapat dipengaruhi banyak faktor, antara lain, motivasi, kepemimpinan lingkungan kerja, intensitas, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan (Julianto, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Karena, dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas, pegawai negeri sipil (PNS) dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Andika, 2019). Dalam Al Qur'an terdapat ayat yang memerintahkan dan memotivasi manusia agar bekerja serta berprestasi untuk memenuhi segala kebutuhan, yaitu:

Allah berfirman Q.S. at Taubah/9: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya:

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka. Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu. Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.””

Menurut pandangan Islam, motivasi kerja adalah untuk mencari nafkah yang menjadi salah satu ibadah yang mendatangkan pahala. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukan untuk mengejar kehidupan dunia, mengejar harta yang banyak, meraih jabatan atau status tertinggi, melainkan motivasi kerja seorang muslim semata-mata untuk mencari nafkah dan mendapatkan pahala serta meraih ridho Allah SWT (Anita, 2022). Dalam peningkatan, kinerja pegawai negeri sipil (PNS) akan membawa kemajuan bagi instansi organisasi agar dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja, pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal dilihat dari kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) dan faktor-faktor yang mendukung kinerja, pegawai negeri sipil (PNS). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 1 ayat (10) bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja,

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan dengan pegawai Dinas Kesehatan, Kota Banjarmasin didapatkan informasi bahwa PNS memiliki persaingan di tempat kerja atau kantor. Persaingan di tempat kerja ada ah ha yang biasa, namun persaingan tersebut membuat stres sejumlah pegawai negeri sipil (PNS). Persaingan juga berpengaruh pada relasi terhadap jenjang, karir pada pegawai. Akibat dari persaingan, di tempat kerja, mengakibatkan banyak pegawai yang tidak bersemangat sehingga membuat produktivitasnya menurun. Permasalahan ini selalu menjadi bahasan yang sensitif salah satunya kurangnya pemerataan terhadap evaluasi kinerja pegawai terhadap pengangkatan jabatan. Adanya kepentingan dan hubungan informasi mengakibatkan kurangnya kinerja pada, PNS dan membuat sebagian merasa kurang adil dan tidak produktif dalam bekerja (Nurlinah & Bahri, 2016). Hal ini juga menjadikan sebab

kurangnya kinerja pada, pegawai negeri sipil (PNS). Sesuai aturan, PE RWAL Tambahan, Penghasilan Pegawai (TPP) ASN Nomor 34 Tahun 2022 Pasal 1 ayat (17) bahwa kelas jabatan adalah tingkatan struktural maupun fungsional dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan. Hal inilah, menjadi sebuah alasan kuat menurunnya kinerja para PNS yang disebabkan persaingan di tempat kerja dan perbedaan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Dalam meningkatkan efisiensi, instansi pemerintah terutama peningkatan produktivitas dan, kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat berkerja dengan baik dan maksimal salah satunya adalah dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memicu semangat pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan faktor, eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan, kinerja pegawai negeri sipil (PNS). tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan kompensasi, yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja atau motivasi dan disiplin yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 29 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Walikota, Nomor 81 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin, pegawai di lingkungan. Pemerintah Kota Banjarmasin dapat diberikan TPP berbasis kinerja berdasarkan tingkat kehadiran, nilai aktivitas harian dan capaian realisasi keuangan, Selain itu, jumlah TPP berbasis kinerja yang diterima saat ini disesuaikan dengan kelas jabatan masing-masing pegawai baik itu ditingkat jabatan struktural jabatan fungsional dan, jabatan pelaksana. Berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 58 ayat (1) yang Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan, kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada ayat (2) Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan, berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat

bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2022 tentang tambahan penghasilan pegawai Pasal 2 ayat (2) bahwa pemberian TPP ASN sebagaimana dimaksud ayat (1) bertujuan meningkatkan; a. Kualitas pelayanan kepada masyarakat; b. disiplin pegawai; c. kinerja, pegawai; d. keadilan dan kesejahteraan pegawai e. integritas pegawai; dan f. tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

Dalam Perwali Nomor 30 Tahun 2019 tentang Pemberian tambahan penghasilan pegawai Kepada Jabatan Fungsional Tertentu Pada Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan, Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Di Daerah, Kelompok Kerja Pengadaan Barang atau Jasa Unit Layanan Pengadaan. Ajudan Walikota/ Wakil Walikota/Sekretaris Daerah dan Calon Pegawai Negeri Sipil Pasal 2 bahwa TPP diberikan kepada pegawai dengan jabatan Fungsional Tertentu pada Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan, Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah di Daerah, Kelompok Kerja Pengadaan Barang atau Jasa Unit Layanan Pengadaan, Ajudan Walikota/ Wakil Walikota/ Sekretaris Daerah dan CPNS dengan maksud untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Pasal 5 ayat (1) bahwa, Pegawai dengan jabatan fungsional tertentu pada Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan, Auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah di Daerah, Kelompok Kerja Pengadaan Barang atau Jasa Unit Layanan Pengadaan, Ajudan Walikota/ Wakil Walikota/Sekretaris Daerah dan CPNS diberikan TPP yang bersifat tetap.

Maka dari itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut apakah tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdampak terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, karena pemberian TPP tidak hanya berdasarkan kelas jabatan namun pemberian TPP ASN juga berdasarkan pada produktivitas kerja dan disiplin kerja, Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut terkait dengan “Dampak tambahan penghasilan pegawai (TPP) Terhadap Motivasi Kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin”.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dengan karakteristik, pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai yang bersedia. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin..

Data dan sumber data dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder, data primer data yang didapatkan dari hasil merupakan data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung dari subjek atau responden, penelitian dengan alat pengukuran atau, alat pengambilan data. Sedangkan, data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti (Azwar, 2017).

Hasil

Tabel 1

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TPP	38	8	22	30	25.55	2.368
Motivasi Kerja	38	15	32	47	38.79	3.558
Valid N	38					

Berdasarkan, Tabel, 1 terdapat nilai range 8, nilai minimum 22, nilai maksimum 30, mean 25.55, dan standar deviasi, 2.368 pada variabel TPP. Sedangkan pada variabel motivasi kerja. Terdapat nilai range 15, nilai minimum 32, nilai maksimum, 47, mean 38.79, dan standar deviasi 3.558.

a. Analisis Deskriptif Kategorisasi Data Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Pada tabel 1 nilai mean pada skala TPP sebesar 25.55 dan standar deviasi 2.368.

Tabel 2**Analisis Data Tingkat Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

TPP					
				Cumulative	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sedang	5	13.2	13.2	13.2
	Tinggi	33	86.8	86.8	100.0
	Tota	38	100.0	100.0	

Dari Tabel 2, tingkat TPP dengan kategori rendah 0 atau tidak ada subjek dalam kategori ini, sedang 5 atau 13,2%, dan tinggi 33 atau 86,8%.

b. Analisis Deskriptif Kategoris Data Variabel Motivasi Kerja

Pada Tabel 1 nilai mean pada skala motivasi kerja sebesar 38.79 dan standar deviasi 3.558.

Tabel 3

Hasil Uji Regresi linear sederhana

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	53.744	4.918		10.929
	TPP	-.585	.191	-.454	-3.058

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pada output *coefficients* pada Tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 53,774 - 0,585 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan a sebesar 53,774. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada TPP (X) maka nilai konsisten Motivasi kerja (Y) adalah sebesar 53,774.
- Nilai koefisien regresi b sebesar -0,585. Angka ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat TPP (X), maka Motivasi kerja (Y) akan meningkat -0,585. Koefisien regresi bernilai negatif sehingga arah pengaruh variabel TPP (X) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki pengaruh negatif.

Berdasarkan analisis uji regresi linier sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa H_a di terima yaitu ada dampak TPP terhadap motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan melihat t hitung dengan t Tabel. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 maka ada pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan output pada Tabel 3, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,004 lebih kecil < dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada Dampak tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja.

Sedangkan, pada nilai t hitung pada variabel TPP sebesar -3,058 lebih besar dari t Tabel yaitu 2,028, maka H_0 di tolak dan H_a di terima, yang berarti bahwa ada dampak tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja. Dalam analisis regresi linear sederhana menggunakan kurva regresi t hitung sebesar -3,058 terletak pada area negatif, sehingga dapat

disimpulkan ada dampak negatif tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah diantara nol sampai satu (0-1) (AR & Satriawan, 2018).

Tabel 4

Hasil Analisis Determinan

Mode Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.184	3.213

a. Predictors: (Constant), TPP

Dari output di atas diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,206. Nilai ini mengandung arti bahwa dampak TPP (X) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 20,6% sedangkan 79,4% motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang ada pada PNS Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sebesar 86,8% atau 33 pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki tingkat tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang tinggi, sebanyak 13,2% atau 5 PNS yang memiliki tingkat tambahan penghasilan pegawai (TPP) sedang dan 0% untuk pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki tingkat tambahan penghasilan pegawai (TPP) rendah. Sedangkan berdasarkan aspek pembentuk utama tambahan penghasilan pegawai (TPP) pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yaitu beban kerja sebesar 52,7% merupakan aspek pembentuk utama tertinggi.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulya Naifah Mustakim Pakihi, Budi Setiawati, dan Hafiz Elfiansya Parawu yang berjudul “Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto” yang menyatakan bahwa aspek beban kerja bahwa pegawai negeri sipil (PNS) bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan pegawai negeri sipil (PNS) juga rajin untuk masuk kerja pada hari/jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini diketahui dari jawaban responden yang menyatakan setuju (Mustakim et al., 2022).

Motivasi adalah suatu sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh terhadap pribadi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya, sikap dan nilai-nilai tersebut tidak tampak akan tetapi akan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya (Akbar et al., 2022).

Peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan Motivasi kerja yang ada pada PNS Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sebesar 86,8% atau 33 PNS yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sebanyak 13,2% atau 5 PNS yang memiliki tingkat motivasi kerja sedang dan 0% untuk PNS yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah. Sedangkan berdasarkan aspek pembentuk utama motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yaitu hubungan sosial sebesar 34,1% merupakan aspek tertinggi.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvi Sri Wahyuni, Hasnawi Haris, Aris Baharuddin, Andi Aslinda, Muhammad Rizal yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep” yang menyatakan bahwa kebutuhan akan afiliasi menunjukkan hasil dengan kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dengan aspek kebutuhan afiliasi berada pada kategori baik dan bernilai signifikansi serta berpengaruh positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Wahyuni, 2021).

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses riset ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami serta dapat menjadi faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Peneliti sudah berusaha melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur ilmiah, namun peneliti mempunyai keterbatasan, yaitu:

1. Proses pengumpulan data dilakukan tidak maksimal ketika pengambilan data dilakukan dan data pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dapat berubah sewaktu-waktu

2. karena adanya mutasi, sehingga populasi dan sampel pada penelitian ini juga sulit ditentukan karena dapat berkurang atau bertambah sesuai perubahan mutasi yang terjadi.
3. Peneliti melakukan penyebaran skala psikologi dengan cara membagikan lembar kertas secara langsung ke responden pada waktu pelaksanaan penelitian sebenarnya, namun saat pengisian tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan peneliti yang memberikan waktu selama 3 hari pengisian dan diperpanjang hingga 1 minggu. Sehingga data dari responden tidak terkumpul sepenuhnya dan peneliti juga membutuhkan banyak waktu karena menunggu responden.
4. Jumlah responden yang diperlukan peneliti ialah sebanyak 72 orang, namun kenyataan lapangan hanya 38 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Hal ini dikarenakan banyaknya pegawai negeri sipil (PNS) yang sedang melaksanakan dinas luar, cuti, dan sedang tidak berada di tempat kerja.
5. Proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui skala psikologi berupa kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesuai atau sebenarnya, hal ini mungkin terjadi dikarenakan perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden atau dikarenakan faktor ketidakjujuran dalam pengisian pendapat responden dalam skala psikologi.

Kesimpulan

Dari hasil riset dampak tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dapat disimpulkan bahwa:

1. Peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang ada pada pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sebesar 86,8 % atau 33 pegawai negeri sipil (PNS) memiliki TPP yang tinggi, sebanyak 13,2% atau 5 pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki TPP dengan kategori sedang, dan 0% untuk pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki TPP rendah. Adapun aspek utama yang berperan dalam pembentukan tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah beban kerja 52,7% dengan indikator nilai kehadiran dan prestasi kerja 47,3% dengan indikator nilai aktivitas

2. Peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sebesar 86,8% pegawai negeri sipil (PNS) memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebanyak 13,2% pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki motivasi kerja dengan kriteria sedang, dan 0% untuk pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki motivasi kerja rendah. Adapun aspek utama yang berperan dalam pembentukan kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) dengan indikator tanggung jawab 17,3% dan tantangan 32,3%, kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) dengan indikator persaingan 16,3% dan kebutuhan akan afiliasi (*Need of Affiliation*) dengan indikator hubungan sosial sebesar 34,1% merupakan indikator yang mendominasi.
3. Dampak tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) terdapat nilai positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diketahui dengan nilai signifikansi kurang dari $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun nilai signifikansi tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebesar 0,004 berada di bawah nilai α 0,05 atau $0,004 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterapkan pada instansi terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) karena nilai signifikansi bernilai positif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik tambahan penghasilan pegawai (TPP) maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja terhadap pegawai negeri sipil (PNS) tersebut. Adapun dampak (*R Square*) tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja sebesar 20,6%, sedangkan 79,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dari riset ini peneliti mempunyai kesadaran bahwa masih terdapat kekurangan didalam naskah ini. Sehingga terdapat saran atau rekomendasi untuk bahan pertimbangan antara lain:

1. Bagi pemerintah kota terkhusus untuk para pegawai negeri sipil (PNS), agar dapat berperan serta melibatkan kerja sama dengan professional serta masyarakat untuk

2. Memberikan psikoedukasi tentang dampak tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS).
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperpanjang jangka waktu penelitian agar dapat memaksimalkan data yang diberikan responden nantinya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan sebaiknya memperbanyak jumlah responden agar hasil riset dapat digeneralisasikan, dapat melakukan riset di instansi lainnya atau daerah lainnya untuk mendapatkan perbandingan adanya perbedaan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS). Selain itu, dapat menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, kinerja pegawai, dan lain sebagainya.

Referensi

- Ahmad, A. (2017, June 17). Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Penerima Beasiswa Bidikmisi Pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Tahun Akademik 2013/2014. Syariah dan Ekonomi Islam. <https://idr.uin-antasari.ac.id/7995/>
- Akbar, S., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), Article 1.
- Anita, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru) [Skripsi, Dakwah dan Ilmu Komunikasi]. <https://doi.org/10/LAMPIRAN.pdf>
- AR, A. N. S., & Satriawan, P. I. (2018). Faktor-faktor demografi yang berdampak terhadap kepatuhan WP badan (UMKM) di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 2(2), 101–115.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci: Pebi Julianto, S.Sos., MM., CHt. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Moeheriono, E. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.

- Mustakim, M. N., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), Article 1.
- Nurlinah, N., & Bahri, S. (2016). Relasi Aktor dalam Proses Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural di Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 9(1), 49–62.
- Saifuddin Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (II)*. Pustaka Belajar.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wahyuni, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep. Universitas Negeri Makassar.
- Yamin, S. N. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa [Masters, Universitas Hasanuddin]. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/12154/>.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Pubish
2023-12-12	2024-06-10	2024-07-19	2024-07-19	2024-08-28

Aulia Mutia Supardi, Anwar Fuadi
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
Email: mutialia23@gmail.com