

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17/5 2024
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:

ANGGRE ERJU TRI PRAYOGA

01011282025131

MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh:

Nama : Anggre Erju Tri Prayoga

NIM : 01011282025131

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

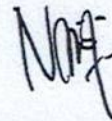
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen pembimbing

Tanggal: 27 Maret 2024



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL SUMATERA SELATAN

Disusun oleh:

Nama : Anggre Erju Tri Prayoga
NIM : 01011282025131
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

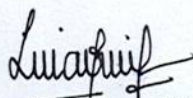
Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 14 Mei 2024

Penguji



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 19621110199103006

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, M.M
NIP. 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggre Erju Tri Prayoga

NIM : 01011282025131

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Selatan”

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Anggota : -

Tanggal Ujian : 08 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaa.

Indralya, 14 Mei 2024

Pembuat Pernyataan



Anggre Erju Tri Prayoga

NIM 01011282025131

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Imagination is more important than knowledge. For knowledge is limited, whereas imagination embraces the entire world, stimulating progress, giving birth to evolution.”

(Albert Einstein)

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

- ❖ Orang Tuaku
- ❖ Almamater
- ❖ Civitas Akademika

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Selatan”

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel tambahan penghasilan pegawai dan motivasi terhadap variabel kinerja dengan objek Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Selatan. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing dan penguji, orang tua dan teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis terbuka atas kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa mendatang.

Indralaya, 14 Mei 2024

Penulis



Anggre Erju Tri Prayoga

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan Allah Swt. kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis banyak menyampaikan rasa terima kasih atas bimbingan, petunjuk, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang bersifat moral maupun material ditujukan kepada:

1. Allah Swt. atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, ayah Junaidi, S.P dan Ibu Erna Ningsih, AM.d yang selalu mencurahkan uang, memberikan doa, kasih sayang dan dukungan tiada henti. Terima kasih untuk semua pengorbanan yang tak akan pernah terbalas seumur hidup saya.
3. Kakak – kakak saya tersayang Anggha Putra Pratama, S.T, Angghi Dwi Putri Pratiwi, M.Pd , Sri Hartini, M.K.M
4. Bapak. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Hera Febria Mavilinda, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan.
8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
9. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku Dosen Penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dalam praktiknya kelak.
11. Seluruh Tenaga Administrasi Fakultas Ekonomi yang selalu memberikan bantuan dalam mengurus administrasi selama masa perkuliahan.
12. Pimpinan serta pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak terlibat yang telah membantu saya hingga mampu menyelesaikan perkuliahan ini.

Penulis



Anggre Erju Tri Prayoga

ABSTRAK**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL SUMATERA SELATAN****Oleh****Anggre Erju Tri Prayoga**

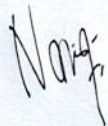
Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi berjumlah 98 responden dan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel tambahan penghasilan pegawai dan motivasi sebesar 26,5% sedangkan sisanya sebesar 73,5% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Motivasi, Kinerja

Mengetahui

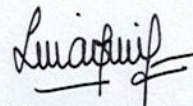
Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

NIP. 19890711201803100

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF ADDITIONAL INCOME FOR EMPLOYEES AND
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN
THE ENERGY AND MINERAL RESOURCES AGENCY OF
SOUTH SUMATRA.**

By:

Anggre Erju Tri Prayoga

This research aims to determine the effect of additional employee income and motivation on the performance of Civil Servants at the South Sumatra Energy and Mineral Resources Service. The method used is a quantitative method. The population consisted of 98 respondents and used a saturated sample. The data collection technique used was a questionnaire, and the analysis was conducted using multiple linear regression analysis. This research shows that additional employee income has a positive and significant effect on employee performance, and motivation has a positive and significant impact on employee performance. Testing the coefficient of determination (R^2) shows that the performance variable can be explained by additional variables of employee income and motivation of 26.5% in comparison, the remaining 73.5% influences other variables not examined in this research.

Keywords: Additional Income, Motivation, Performance

Acknowledge

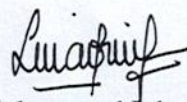
Advisor

The Head of Management Departement



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

NIP. 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi telah menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Anggre Erju Tri Prayoga

NIM : 01011282025131

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Selatan.

penulisan Grammar maupun susunan tensesnya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP.19860520202012200

RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Anggre Erju Tri Prayoga
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau/13 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan kol. Dani Effendi Perumahan Residence Talang betutu
Blok A2 RT 36 RW 05 Kel. Talang Betutu Kec. Sukarami
Palembang
Alamat Email : anggreerjutriprayoga@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

2008 – 2014 : SD Negeri Harapan Makmur
2014 – 2017 : SMP Negeri 2 Lubuklinggau
2017 – 2020 : SMA Negeri 2 Lubuklinggau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Teori X dan Teori Y McGregor	10
2.2 Kinerja	10
2.2.1 Pengertian Kinerja	10
2.2.2 Faktor - faktor yang Memengaruhi Kinerja	11

2.2.3 Penilaian Kinerja.....	12
2.2.4 Pentingnya Penilaian Kinerja.....	13
2.2.5 Dimensi Kinerja.....	13
2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai	15
2.3.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai	15
2.3.2 Tujuan TPP	15
2.3.3 Jenis-jenis Insentif (TPP).....	16
2.3.4 Dimensi Tambahan Penghasilan Pegawai	17
2.4 Motivasi.....	18
2.4.1 Pengertian Motivasi	18
2.4.2 Manfaat Motivasi	19
2.4.3 Jenis-jenis Motivasi	19
2.4.4 Dimensi Motivasi.....	20
2.5 Penelitian Terdahulu.....	21
2.6 Hubungan Antar Variabel	24
2.6.1 Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan Kinerja Pegawai.....	24
2.6.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja pegawai.....	24
2.7 Kerangka Konseptual	25
2.8 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	28
3.5.1 Populasi.....	28
3.5.2 Sampel	29
3.6 Teknik Analisis Data	29

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	29
3.6.2 MSI (Method of Successive Interval).....	31
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.6.5 Uji Korelasi dan Determinasi	34
3.6.6 Pengujian Hipotesis	35
3.6.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum	39
4.1.1 Sejarah Singkat	39
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi Organisasi	44
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur.....	50
4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
4.2.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4.2.5 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	51
4.2.6 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti.....	52
4.2.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai	53
4.2.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	57
4.2.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	61
4.3 Hasil Uji Instrumen	66
4.3.1 Uji Validitas	66
4.3.2 Uji Realibilitas	67
4.3.3 Method of Successive Interval.....	68
4.4 Analisis Data	68
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	68

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.4.3 Koefisien korelasi dan Koefisien Determinasi	73
4.4.4 Pengujian Hipotesis	74
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.5.1 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.....	76
4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	79
4.5.3 Keterbatasan Penelitian	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas ESDM Prov. Sumsel Tahun 2022- 2023 (Jan-Okt)	4
Tabel 1.2 Data Absensi Dinas ESDM Prov.Sumsel 2023 Januari – September.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Skor Skala Likert.....	30
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 3.3 Tabel Pengukuran Variabel.....	37
Tabel 4.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 4.3 Deskripsi eskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	52
Tabel 4.6 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti.....	52
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai	53
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	57
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	61
Tabel 4.10 Uji Validitas Tambahan Penghasilan Pegawai	66
Tabel 4.11 Uji Validitas Motivasi.....	66
Tabel 4.12 Uji Validitas Kinerja.....	67
Tabel 4.13 Uji Realibilitas Variabel X1,X2,Y.....	68
Tabel 4.14 Uji Normalitas	69
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	71
Tabel 4.17 Analisis Regresi Linier Berganda	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.18 Koefisien Korelasi.....	73
Tabel 4.19 Uji F.....	74
Tabel 4.20 Uji t.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kuadran Kinerja Pegawai	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	43
Gambar 4.2 Scatterplot	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2	Data Tabulasi Kuesioner	99
Lampiran 3	Identitas Responden.....	105
Lampiran 4	Method of Successive Interval	107
Lampiran 5	Tabel r	113
Lampiran 6	Tabel Uji F	114
Lampiran 7	Tabel Uji t	115
Lampiran 8	Distribusi Karakteristik Responden.....	116
Lampiran 9	Distribusi Jawaban Responden.....	118
Lampiran 10	Uji Validitas dan Realibilitas	129
Lampiran 11	Hasil Analisis Data	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sektor publik adalah domain di mana pemerintah, sebagai perwakilan negara, bertanggung jawab untuk berinteraksi dengan masyarakat dalam menghasilkan, mendistribusikan, dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat. Pada konteks manajemen publik, memahami bagaimana mengorganisir dan mengelola sumber daya yang ada dengan baik adalah kunci untuk memastikan pemanfaatan yang optimal demi memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan layanan publik (Firdausijah, 2023). Memberikan layanan publik adalah tanggung jawab utama bagi Pegawai Negeri Sipil, entitas pemerintahan yang bertugas menyediakan pelayanan publik atau birokrasi, merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan yang bertujuan untuk melengkapi segmen administrasi guna membantu meningkatkan kualitas layanan pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah (Alaslan, 2023).

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu entitas milik pemerintah yang berfokus pada sektor energi, khususnya kelistrikan, dan juga pengelolaan sumber daya mineral seperti batu bara. (Marlindawati & Maza, 2022). Penyelenggaraan pemerintahan adalah terkait dengan tata kelola administrasi negara, khususnya dalam hal pelaksanaan sistem administrasi yang dijalankan oleh pejabat negara dalam berbagai tingkatan pangkat

dan jabatan, fokus utamanya adalah pada peran Sumber Daya Manusia (SDM) pemerintah. Titik awal suatu reformasi birokrasi harus dimulai dengan modernisasi atau bisa disebut reformasi pengelolaan sumber daya manusia dalam aparaturnya. (Syifa et al., 2022).

SDM merujuk pada individu yang memiliki produktivitas tinggi dan berperan sebagai motor penggerak dalam sebuah organisasi, termasuk di lembaga atau perusahaan, mereka dianggap sebagai aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Pengertian SDM dapat dibedakan menjadi dua perspektif, yaitu mikro dan makro, pengertian SDM dari segi mikro adalah orang yang bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan, dikenal sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan sejenisnya, sedangkan dari perspektif makro, SDM merujuk pada populasi di suatu negara yang telah mencapai usia kerja, termasuk yang belum bekerja maupun yang sudah tergabung dalam dunia kerja (Susan, 2019). Salah satu faktor yang membuat SDM dapat bersaing dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan adalah kualitas kinerja setiap tenaga kerja di sektor tersebut (Purnomo et al., 2023).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh pegawai secara umum selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Aris et al., 2023). Kinerja mencakup pencapaian target, tingkat produktivitas, standar kualitas kerja, sumbangan terhadap kesuksesan organisasi, dan juga memperhitungkan aspek-aspek seperti motivasi, tingkat kepuasan dalam bekerja, dan tingkat komitmen terhadap organisasi (Usman et al., 2023). Selain itu menurut Sungkono & Narsiah

(2018) untuk menjaga kinerja yang optimal, penting bagi manajemen untuk memperhatikan beberapa faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja, dan salah satu di antaranya adalah sistem insentif.

Insentif (TPP) menjadi dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik (Saragih et al., 2020). Tambahan Penghasilan Pegawai, yang biasa disebut TPP, merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sari et al., 2022). Berdasarkan Pasal 58 Peraturan Pemerintah (PP) No 12 tahun 2019 menyebutkan bahwa, Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 439/KPTS/VII/2023 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Kepada Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Gubernur Sumatera Selatan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Pertimbangan Beban Kerja, Kondisi Kerja, Prestasi Kerja Dan Kelangkaan Profesi. Menurut Walikota Palembang, Harnojoyo, pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk memacu kinerja dan motivasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, dan juga meningkatkan kesejahteraan pegawai (Hidayatun, 2022).

Motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk berkinerja, seperti kompensasi yang besar, kepemimpinan yang memberikan dukungan, fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan interaksi positif dengan rekan kerja, antara lain (Badaruddin et al., 2019). Motivasi merujuk pada faktor-faktor internal yang mendorong individu untuk memulai dan mengarahkan tindakan atau perilaku mereka. Motivasi kerja yang proaktif menggambarkan dorongan seseorang untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau untuk mencari, mengidentifikasi, atau menciptakan peluang di mana mereka dapat menyalurkan keterampilan mereka untuk mencapai hasil yang optimal (Sugandi, 2023). Memberikan motivasi memiliki beberapa manfaat, diantaranya untuk memastikan bahwa pekerjaan atau tugas yang diemban oleh karyawan dapat diselesaikan dengan efisien, mengurangi tingkat absensi pekerja, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan (Setiawan & Soekiman, 2023).

Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Dinas ESDM Prov. Sumsel didapatkan data sasaran kinerja PNS Dinas ESDM. Berikut data mengenai sasaran kinerja PNS Dinas ESDM pada tahun 2022 sampai dengan bulan oktober tahun 2023.

Tabel 1. 1 Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas ESDM Prov. Sumsel Tahun 2022- 2023 (Jan-Okt)

Tahun	Predikat Hasil Kerja	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (orang)
2022 Jan-Des	Baik	98
2023 Jan-Okt	Baik	98

Sumber: Sekretariat Dinas ESDM Prov. Sumsel, 2023

Tabel 1 menunjukkan kinerja pegawai negeri sipil Dinas ESDM selama Januari 2022 sampai dengan Oktober 2023 belum di atas ekspektasi dimana hanya mencapai predikat baik, tidak mengalami kenaikan ke predikat yang sangat baik. Predikat kinerja periodik Pegawai diperoleh dari kuadran kinerja pegawai, kuadran kinerja pegawai terdiri atas rating hasil kerja pada sumbu y dan rating perilaku kerja pada sumbu x, berikut adalah kuadran kinerja pegawai:



Gambar 1. 1 Kuadran Kinerja Pegawai

Sumber: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022, 2023

Berdasarkan pada data yang diperoleh dapat diketahui tingkat keterlambatan, tanpa keterangan pulang, dan tanpa keterangan masuk di kawasan kantor Dinas ESDM pada bulan Januari sampai dengan September 2023. Absensi yang sering atau tinggi sebenarnya merupakan salah satu tanda menurunnya motivasi kerja karyawan, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang harus diakui dan

diperhatikan oleh manajemen. Kehadiran kerja adalah indikator yang dapat mengukur motivasi seorang karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja mereka di perusahaan (Fauzi et al., 2022).

Tabel 1. 2 Data Absensi Dinas ESDM Prov.Sumsel 2023 Januari – September

2023								
Bulan	Hari Kerja	Jumlah PNS (orang)	Terlambat (orang)	Presentase (%)	Tanpa keterangan pulang (orang)	Presentase (%)	Tanpa keterangan masuk (orang)	Presentase (%)
Jan	21	98	13	0,63%	3	0,15%	2	0,10%
Feb	20	98	19	0,97%	3	0,15%	2	0,10%
Mar	21	98	21	1,02%	1	0,05%	1	0,05%
Apr	14	98	14	1,02%	3	0,22%	2	0,15%
Mei	21	98	12	0,58%	4	0,19%	3	0,15%
Jun	17	98	12	0,72%	1	0,06%	1	0,06%
Jul	20	98	10	0,51%	3	0,15%	5	0,26%
Ags	22	98	8	0,37%	2	0,09%	2	0,09%
Sept	20	98	7	0,36%	0	0,00%	1	0,05%

Sumber: Sekretariat Dinas ESDM Prov. Sumsel, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 data absensi di atas, jumlah pegawai negeri sipil yang terlambat paling besar yaitu pada bulan Maret dan april 2023 sebesar 1,02%, pegawai tanpa keterangan pulang tertinggi pada bulan April di angka 0,22%, dan pegawai tanpa keterangan masuk tertinggi di angka 0,26% di bulan Juli 2023.

Pada data tambahan penghasilan pegawai berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor: 439/KPTS/VII/2023 tentang, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Kepada Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, yang sudah diterapkan di kantor Dinas ESDM dapat diketahui bahwa sistem pengurangan TPP kepada pegawai memiliki aturan yaitu berdasarkan prestasi kerja dimana tingkat produktivitas kerja dibawah 60% berdasarkan pelaksanaan tugas, menginput rencana aksi melalui aplikasi E-kinerja, serta nilai predikat pegawai dan tingkat

kehadiran dibawah 40% sesuai dengan absensi yang dimana jika tidak masuk 1 hari kerja maka akan dipotong 3%, pada keterlambatan akan dipotong sesuai dengan menit keterlambatan, yang dimana 1 - 31 menit dipotong 0,5%, 31- 61 menit dipotong 1%, 61- 91 menit dipotong 1,25%, dan diatas 91 menit dipotong 1,5%.

Menurut Zulher et al. (2023) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, selain itu pendapat lain dari Amirulloh (2023) TPP dapat mempengaruhi kinerja dimana TPP berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pendapat dari Haq et al. (2020) ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan dampak yang positif terhadap kinerja. Temuan serupa juga tercatat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lailiyah & Wahyuningsih, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Selain itu Afdila et al. (2023) menemukan bahwa TPP berpengaruh terhadap motivasi dan meningkatkan kinerja. Menurut Prawira et al., (2020) dan Zhang et al., (2023) motivasi seringkali berujung peningkatan pada kinerja. Pada pendapat lain diantaranya yaitu Aris et al., (2023), Sari et al., (2022), Wahbi et al., (2023), Syam et al., (2023) dan Wardani et al., (2023) TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pendapat dari Rivaldo (2021) Motivasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. Menurut (Sardjana et al., 2019), (Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, 2022), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Al-Kharabsheh et al., 2023), Niroula, (2023) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, pada penelitian ini sama dengan teori maslow dimana teori nya berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia. Hubungan variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada beberapa penelitian terdahulu diantaranya Hursepuny et al., (2023) dan Assa &

Dachi (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan menurut (Zulher et al., 2023) pada penelitian ini ditemukan bahwa TPP tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan adanya kesenjangan hasil dalam penelitian sebelumnya, sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh variabel tambahan penghasilan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan judul pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas energi dan sumber daya mineral sumatera selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh TPP terhadap kinerja PNS Dinas ESDM
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS Dinas ESDM

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis Pengaruh TPP terhadap kinerja PNS Dinas ESDM
2. Menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS Dinas ESDM

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat yang dapat diidentifikasi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan ilmiah yang berguna untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman dalam konteks tambahan pendapatan pegawai (TPP) dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Ini juga dapat memotivasi penelitian lanjutan yang lebih mendalam tentang topik ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga untuk Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) sebagai sumber referensi dalam pengambilan keputusan. Data dan temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kebijakan atau strategi yang lebih baik terkait dengan implementasi tambahan pendapatan pegawai (TPP) dan bagaimana motivasi dapat ditingkatkan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif di lingkungan Dinas ESDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdila, N., Lubis, T., Nasution, L., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh E- Absensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 4(1), 7–21.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshwabkeh, R. O. K., Hamadne, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Alasan, A. (2023). *Manajemen Sektor Publik*. Pt Global Eksekutif Teknologi.
- Amirulloh, M. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepariwisata Kebudayaan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Sukabumi. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 19, 53–61.
- Andhika, Yusuf Q, M., & Anwar, S. M. (2022). Implementation Of Fingerscan Absence And Additional Employee Income (Tpp) On Wort Behavior And Performance Of Employees In Wara Utara District Office. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 77–85. <https://doi.org/10.56457/Jimk.V10i1.255>
- Aris, I. G., Hartika, L. D., & Septiarly, Y. L. (2023). Pengaruh Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Kesehatan, Sains, Dan Teknologi (Jakasakti)*, 02(01), 171–180.
- Armani, D. N., Syafitri, Y., & Begawanti, N. (2023). Pengaruh Capital Intensity Ratio Dan Profitability Terhadap Tax Avoidance (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018). *Ekasakti Pareso Jurnal Akuntansi*, 1, 307–314. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/29102>
- Arwan, Arieh, S., & Kurniawaty. (2023). The Effect Of Additional Employee Income On Performance Through Discipline And Employee Work Capabilities At The Local Government Of Kolaka Utara District. *Point Of View Research Economic Development*, 4(1), 81–97.
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. [Http:](http://)

- Badaruddin, Muslim, A., & Ansori, B. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147. <https://Ojs.Serambimekkah.Ac.Id/Semnas/Article/View/1696>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th Ed.). Salemba Empat.
- Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance: The Case At Otuksa Japan Company. *World Journal Of Advanced Research And Reviews*, 13(1), 404–412. <https://Doi.Org/10.30574/Wjarr.2022.13.1.0047>
- Fauzi, A., Yulianti, F., & Lamsah. (2022). Analisis Kebijakan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Distribusi Banjarmasin. *Eprints Uniska*.
- Firdausijah, R. T. (2023). *Manajemen Sektor Publik*. Pt Global Eksekutif Teknologi.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haq, M. A., Febriantora, A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(9). <http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jirm/Article/View/3521>
- Hidayatun, S. (2022). *Harnojoyo Ungkap Alasan Pemberian TPP Bagi PNS Pemkot Palembang, Sebut Syarat yang Harus Dipenuhi*. TribunSumsel.Com. <https://sumsel.tribunnews.com/2022/01/03/harnojoyo-ungkap-alasan-pemberian-tpp-bagi-pns-pemkot-palembang-sebut-syarat-yang-harus-dipenuhi>
- Hursepuny, J., Rasyid, S., & Azis, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan lenggang jakarta Journal of Information System , Applied , Management , Accounting and Research . *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 7(1), 53–65. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.1003>
- Islamuddin, & Depa, R. (2021). Pengaruh Strategi Promosi Di Social Media Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Apple Yang Di Mediasi Word Of Mouth Marketing (Studi Kasus Pada Queeniphone Bengkulu). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 268–284.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.

- Jelina, L. R., Marbun, S. N. ., & Panjaitan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Bah Butong. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis METHOFEMA*, 1, 1–11.
- Lailiyah, U. W., & Wahyuningsih, T. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 190. <https://doi.org/10.30595/medek.v19i01.4887>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Mardiatmok, & O, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Margaretha, F., Perizade, B., Widiyanti, M., & Zunaidah. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Disiplin Kerja Terhadap retensi Karyawan Pada Pt . Semen Baturaja (Persero), Tbk Fitria Margaretha , Badia Perizade , Marlina Widiyanti , Zunaidah Abstract This Research Aims To Determine The Effect Of Direct Compensatio. *The Manager Review*, 42–53.
- Marlindawati, & Maza, A. S. (2022). Sistem Informasi Resume Perjalanan Dinas Pada Dinas Esdm Provinsi Sumatera Selatan Berbasis Web. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 24(2), 111–118. <https://doi.org/10.33557/jurnalnatrik.v24i2.1808>
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality* (A. Fawaid & Maufur (trans.)). Cantrik Pustaka.
- Niroula, B. (2023). Effect of Motivation o n Employees ’ Performance in Cooperative Society of Lalitpur Metropolitan City, Nepal. *Jambura Science Of Management*, 1–12.
- Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jebmak*, 1(1), 85–100.
- Nuryaningsih, Y. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Di Kecamatan Campurdarat Dan Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung). *Otonomi*, 23(April), 245–254.
- Oktavia, F., Astuti, V. S., & Busthomi, A. N. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Mohamad Saleh Kota Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan, Dan Sosial (Publicio)*, 5(2), 113–122.
- Pratiwi, N., & Armaniah, H. (2023). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Contact Center Pada PT. XYZ*. 1(7), 511–

521.

- Prawira, R., Cindy, V., A. G. I., & Sekar M, S. (2020). Literature Study: The Effect Of Work Motivation On Employee Performance. *Quarterly Journal Of Health Psychology*, 8(32), 73–92.
- Purnomo, I., Nasor, & Anggraeni, E. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 867–875.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25–30. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Indeks.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2016). *Manajemen, edisi 13 jilid 2*. Erlangga.
- Samsul, Mallongi, S., & Imaduddin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja dan Fasilitas Berbasis Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 176–185.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Saragih, M., Sipayung, R., & Hasibuan, E. K. (2020). Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Indonesian Trust Health Journal*, 3(1), 289–294. <https://doi.org/10.37104/ithj.v3i1.50>
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Sari, N. F., Sijabat, R., & Indiworo, H. E. (2022). Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang. *Journal of Finance and Business Digital*, 1(1), 55–70. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v1i1.1221>
- Setiawan, A. P., & Soekiman, A. (2023). Belakang Pekerja. *REKAYASA SIPIL*, 17(2), 130–139.
- Sugandi, O. T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Sarana Prasarana Berupa Barang Milik Negara (Bmn) Terhadap Kualitas Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Kalimantan Selatan. *Kindai*, 19(2), 244–258.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 207–218.
- Sumiati, H., Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2023). *Pengaruh Cita Rasa Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ice Cream & Tea Mixue Di Ruko Kartika Kecamatan Klari*. 4(5), 5860–5872.
- Sungkono, & Narsiah, N. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hurip Utama Cikampek. *Journal Of Management And Business*, 2(1), 430–439.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syam, A., Maryadi, & D, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jenepono. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 56–66.
- Syifa, A. I., Muhaimin, H., Maharani, J. V., Prasetyo, S. A., Rochman, A., & Setiawan, R. A. (2022). Tata Kelola SDM Pemerintah Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Gempolkerep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto. *Jurnal JAPS*, 3, 142–148. <https://doi.org/10.46730/japs.v3i3.88>
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T. P., B, A. M., & Sengkang, I. L. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 10462–10468.
- Wahbi, A., Bake, J., Malik, & Alam, S. (2023). Pembagian Tugas, Iklim Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Publicuho*, 6(1), 297–317. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.137>
- Wardani, R., Helmida, B. E., & Soehartini, B. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BPKAD Kabupaten Lombok Barat. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 5(1), 127–134.
- Zhang, J., Huang, R., Chen, Q., & Zhao, G. (2023). The relationships between supervisor-subordinate guanxi, perceived supervisor autonomy support, autonomous motivation, and employee job satisfaction: Evidence from international hotel chains in China. *International Journal of Hospitality Management*, 108(September 2022), 103354. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103354>
- Zulher, Norawati, S., & Jefrizal. (2023). Analisis Motivasi, Disiplin Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan TPP Sebagai Variabel

Moderasi Di Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1243–1256. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>