

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 3/23
FAKULTAS EKONOMI 17

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA PADA BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH (BPPKAD) KABUPATEN BANGKA**



Skripsi Oleh:

Yulia Wahyuni

01011181823030

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPPKAD) KABUPATEN BANGKA**

Disusun Oleh:

Nama : Yulia Wahyuni
NIM : 0101181823030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua


Tanggal: 09 - MEI - 2023


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP.196610221992032002

Anggota.

Tanggal: 11 - MEI - 2023


Lisnawati, S.E., M.Si

NIP. 1671045508820010

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPPKAD) KABUPATEN BANGKA**

Disusun oleh:

Nama : Yulia Wahyuni

NIM : 01011181823030

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 19 Juni 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,

Dr. Hi. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota,

Iisnawati, S.E., M.Si
NIP. 1671045508820010

Anggota,

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjiri, S.T., M.M.

NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulia Wahyuni
NIM : 01011181823030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Iisnawati, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 19 Juni 2023

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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 20 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Yulia Wahyuni
NIM. 01011181823030

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“If Allah is making you wait, then be prepared to receive more than what you asked for”

(Unknown)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu. Dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah SWT maha mengetahui sedangkan kamu tidak”

(Q.S Al-Baqarah:126)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Orang tua tercinta, Papa dan Mama
- Saudara dan saudari tersayang
- Sahabat-sahabat terkasih
- Rekan-rekan seperjuangan
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka”**. 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 Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan objek Aparatur Sipil Negara pada pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak dapat luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat di atasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Palembang, 20 Juni
2023



Yulia Wahyuni
NIM. 01011181823030

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tuaku, Mama dan Papa yang tak henti-hentinya selalu mendoakan dan juga selalu memberikan dukungan, motivasi serta mendengarkan keluh kesah setiap hari, serta terima kasih atas semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidupku.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si dan Iisnawati, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Parama Santati, S.E., M.Kom selaku Dosen Penguji saya selama menjalani ujian seminar proposal dan ujian komprehensif serta telah memberikan saran dan kritik selama penyusunan skripsi ini.

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, banyak terima kasih penulis ucapkan atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama masa perkuliahan.
11. Seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Jurusan Manajemen Kampus Indralaya yang banyak membantu proses administrasi selama perkuliahan.
12. Saudara dan saudariku, Abang Ari, Ayuk Khoru, Abang Ijal, Ayuk Fitri, Abang Sony, Adik Sella dan Adik Selly terima kasih atas perhatian, doa, nasihat, dan tidak pernah letih mendengar semua keluh kesahku. Kepada keluarga besar yang ada di Palembang, khususnya Keluarga Wak Idaman yang selalu memberikan banyak bantuan, dukungan, nasihat dan fasilitas selama menyelesaikan penulisan skripsi ini dan juga Ayuk Ica yang selalu memberikan dukungan selama masa perkuliahan.
13. Pihak Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabatku Delvi Shafira S.E, Gustiani Ellysara Tampubolon S.E, Yunivera Rozzaquowiyu Wansri S.E, Amriyani Dewi Pratiwi S.E, yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tak pernah lelah membantu dan selalu setia menemani disaat suka maupun duka sejak hari pertama kuliah.
15. Sahabat rasa saudaraku Arum Puspita Kesuma S.H dan Divta Salendri S.Pd yang selalu menemani dan memberikan semangat serta yang selalu setia menghibur.
16. Teman seperjuangan skripsiku yang tidak bisa saya sebut satu persatu terima kasih selalu menguatkan dan banyak berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Semua teman-teman mahasiswa/i manajemen Angkatan 2018 yang tidak bisa disebut satu-persatu namanya, terima kasih telah mengisi hari-hari penulis serta memberikan dukungannya selama ini kepada penulis.

18. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dengan tulus dan ikhlas membantu serta mendoakan keberhasilan bagi penulis.

19. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat membangun dan memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 20 Juni 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yulia Wahyuni', with a long horizontal stroke extending to the right.

Yulia Wahyuni

NIM. 01011181823030

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPPKAD) KABUPATEN BANGKA

Oleh:

Yulia Wahyuni, Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si, Iisnawati, S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka berjumlah 97 orang pegawai. Sedangkan Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan sampel berjumlah 97 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh di uji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2), uji F serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Pembimbing Skripsi I



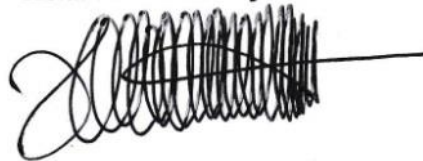
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Iisnawati, S.E., M.Si
NIP. 1671045508820010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.
NIP 198907112918031001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS AT REVENUE FINANCIAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY (BPPKAD) BANGKA DISTRICT

By:

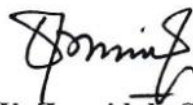
Yulia Wahyuni, Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si, Iisnawati, S.E., M.Si

This study aims to determine the effect of additional employee income and work motivation on the performance of State Civil Apparatus employees at the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency (BPPKAD) Bangka Regency. The population in this study were all employees of the State Civil Apparatus at the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency (BPPKAD) of Bangka Regency, totalling 97 employees. While the sampling technique used is saturated sampling technique, with a sample of 97 respondents. This study used primary data obtained through questionnaires and multiple regression analysis as a data analysis technique. The data obtained was tested by validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, analysis of the correlation coefficient (r) and the coefficient of determination (R^2), F test and t test. The results showed that there was a positive and significant influence between additional employee income and work motivation on the performance of State Civil Apparatus employees at the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency (BPPKAD) Bangka Regency.

Keywords: Additional Employee Income, Work Motivation, Performance

Advisor I

Advisor II

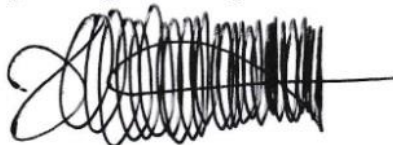


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002



Iisnawati, S. E., M.Si
NIP. 1671045508820010

*Acknowledge by,
Head of Management Departement*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjiri, S.T., M.M.
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Yulia Wahyuni
NIM : 01011181823030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPPKAD) KABUPATEN BANGKA**

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002



Iisnawati, S.E., M.Si

NIP. 1671045508820010

RIWAYAT HIDUP

Nama : Yulia Wahyuni
NIM : 0101118123030
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Sungailiat, 16 Januari 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Timah Raya Komp. Nangnung Utara Gang III
No. 467, Kec. Sungailiat, Kab. Bangka, Provinsi
Kepulauan Bangka Belitung, 33211
Alamat Email : wahyunilia0101@gmail.com

Pendidikan Formal

TK : TK At-Taqwa Sungailiat
SD : SD Negeri 1 Sungailiat
SMP : SMP Muhammadiyah Sungailiat
SMA : SMA Negeri 1 Sungailiat

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	14
1.4.2 Manfaat Praktis.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	15
2.2 Tambahan Penghasilan Pegawai	16
2.2.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai	16
2.2.2 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai.....	18
2.3 Motivasi Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Motivasi	19
2.3.2 Tujuan Motivasi	20
2.3.3 Asas-Asas Motivasi	21
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi.....	22
2.3.5 Jenis-Jenis Motivasi	24
2.3.6 Indikator Motivasi	25
2.3.7 Metode Motivasi	26
2.3.8 Teori Motivasi.....	26
2.4 Kinerja Pegawai	28
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	28
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	29
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja	30
2.4.4 Dimensi Kinerja	33
2.4.5 Indikator Kinerja	33

2.5 Hubungan Antara Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Apratur Sipil Negara	36
2.6 Penelitian Terdahulu	37
2.7 Kerangka Konseptual	47
2.8 Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	49
3.2 Rancangan Penelitian	49
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	50
3.3.1 Jenis Data.....	50
3.3.2 Sumber Data	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data	50
3.5 Populasi dan Sampel.....	51
3.5.1 Populasi	51
3.5.2 Sampel.....	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	52
3.6.1.1 Uji Validitas	52
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	53
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI).....	53
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.6.3.1 Uji Multikolinearitas.....	54
3.6.3.2 Uji Heterokedastisitas.....	54
3.6.3.3 Uji Autokorelasi	55
3.6.4 Uji Statistik	55
3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.6.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	56
3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	57
3.6.5 Uji Hipotesis.....	57
3.6.5.1 Uji Simultan (Uji F)	57
3.6.5.2 Uji Parsial (Uji t)	58
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	58
3.7.1 Variabel Penelitian.....	58
3.7.2 Definisi Operasional.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1 Deskripsi Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka	63
4.1.2 Tujuan dan Sasaran Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka .	64
4.1.3 Fungsi Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka	64
4.1.4 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka .	65

4.2 Hasil Penelitian.....	66
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	66
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	66
4.2.1.2 Usia Responden	66
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	67
4.2.1.4 Golongan Responden	68
4.2.1.5 Lama Bekerja Responden	69
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	70
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai.....	70
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	76
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai ..	82
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	87
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	87
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	90
4.2.4 Metode Suksesif Interval (MSI).....	91
4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....	92
4.2.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
4.2.5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	93
4.2.5.3 Hasil Uji Autokorelasi.....	94
4.2.6 Uji Statistik	95
4.2.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	95
4.2.6.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	96
4.2.7 Uji Hipotesis.....	98
4.2.7.1 Hasil Uji F	98
4.2.7.2 Hasil Uji t	99
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	100
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	105
 DAFTAR PUSTAKA	 108
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Jumlah Jabatan Struktural/Eselon Di Lingkungan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Jumlah ASN Rinci Menurut Gol/Ruang dan Jenis Kelamin di Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka	5
Tabel 1.3	Besaran Standar Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja Kabupaten Bangka 2021	5
Tabel 1.4	Besaran Standar Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Kabupaten Bangka 2021	7
Tabel 1.5	Rekapitulasi Absensi Pegawai BPPKAD Kabupaten Bangka	10
Tabel 1.6	Rekapitulasi Penilaian Capaian Kinerja Pegawai BPPKAD Kabupaten Bangka	11
Tabel 2.7	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.8	Skala Pengukuran	51
Tabel 3.9	Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	57
Tabel 3.10	Definisi Operasional Variabel	60
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Usia Responden	67
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	68
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Golongan Responden	68
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden	69
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X ₁).....	70
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	76
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	82
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X ₁)	88
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	89
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)	90
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	91
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4.14	Hasil Uji Heterokedastisitas	93
Tabel 4.15	Hasil Uji Autokorelasi	94
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	95
Tabel 4.17	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	97
Tabel 4.18	Hasil Uji F	99
Tabel 4.19	Hasil Uji t	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian	120
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	133
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik	142
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F	143
Lampiran 6 Tabel Distribusi t dan Distribusi r	144

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi ataupun lembaga membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola serta menjalankan organisasi. Sumber daya manusia merupakan semua orang yang ada di dalam organisasi dengan melakukan tugas yang telah diberikan (Hamali, 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting dan potensial dalam mencapai tujuan suatu lembaga maupun organisasi. Setiap pegawai dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah produk dari suatu proses kerja yang diukur selama suatu periode sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya (Edison *et al.*, 2016). Beberapa faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara, diantaranya adalah motivasi yang ada didalam diri pegawai dan insentif yang diberikan oleh pemerintah berupa tambahan penghasilan pegawai.

Pada organisasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara berperan penting dalam pelaksanaan dan keberhasilan pelaksanaannya pemerintah dan pembangunan nasional, sehingga Aparatur Sipil Negara sangat penting sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pemerintah terkadang tidak menjadi fokus utama. Oleh

karena itu, yang memengaruhi kinerja instansi pemerintah adalah sulitnya berinovasi, persaingan yang ketat dan pelayanan yang kurang prima (Rohayatin *et al.*, 2017).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa dalam rangka terwujudnya cita-cita negara dan tujuan nasional, perlu adanya Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari campur tangan politik, bersih dari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) serta mampu berfungsi sebagai unsur perekat kesatuan dan persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap Aparatur Sipil Negara adalah pelayan publik negara dan masyarakat, dan perlu meningkatkan kualitas, kapasitas, kesejahteraan dan penyedia sarana dan prasarana untuk mendukung mandat pemerintahan dan pembangunan secara umum dan semaksimal mungkin (Umbeang Fridel, 2013).

Kinerja pegawai perlu ditingkatkan guna mencapai sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan instansi pemerintah. Instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya selama memiliki kinerja yang baik dalam disiplin, tanggung jawab dan keandalan dalam pekerjaan yang ditugaskan dan dipercayakan. Beberapa pendorong kinerja yang baik adalah memberikan tambahan penghasilan pegawai dan motivasi pegawai.

Tambahan penghasilan pegawai atau yang dikenal insentif adalah tambahan penghasilan berupa uang yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara dan dikaitkan dengan penilaian disiplin kehadiran (Noor, Mahdian.

Anawati, 2019). Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara berdasarkan tingkat kedisiplinan waktu untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja, kedisiplinan dan semangat kerja pegawai instansi pemerintah (Anas, 2019). Pemberian tambahan penghasilan pegawai diharapkan dapat menjadi solusi mengatasi rendahnya pendapatan Aparatur Sipil Negara (Ayu *et al.*, 2020).

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai karena motivasi merupakan suatu dorongan yang memberikan seseorang etos kerja yang membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan memadukan segala upaya untuk kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi itu penting karena motivasilah yang membimbing dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja lebih giat dan semangat untuk mencapai hasil yang terbaik.

Organisasi atau instansi yang menjadi objek penelitian ini adalah Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka. Instansi ini terletak di Jl. Ahmad Yani (Jalur Dua), Kecamatan Sungailiat, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kebijakan tambahan penghasilan pegawai bagi Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat berdampak pada kesejahteraan pegawai. Keputusan Bupati Bangka Tahun 2021 Tentang Penetapan Standar Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bangka Tahun Anggaran 2021 bahwa “Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di

lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bangka dapat dibayarkan dengan memperhatikan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD”.

Begitu pula, pada kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka yang menerima tambahan penghasilan pegawai berdampak sangat tinggi terhadap kesejahteraan dan produktivitas setiap pegawai. Berikut data pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka berdasarkan jabatan dan golongan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Jabatan Struktural/Eselon Di Lingkungan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka

No.	Eselon	Jumlah Eselon Yang Ada	Jumlah Eselon Yang Terisi
1	I A	-	-
2	I B	-	-
3	II A	-	-
4	II B	-	-
5	III A	1	1
6	III B	4	4
7	IV A	26	26
8	IV B	5	5
9	V A	-	-
10	V B	-	-
Jumlah		36	36

Sumber: BPPKAD Kabupaten Bangka Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah jabatan struktural/eselon di lingkungan kantor BPPKAD Kabupaten Bangka berjumlah 36 orang. Terdiri dari 1 orang eselon III A yang merupakan Kepala BPPKAD Kab. Bangka, 4 orang eselon III B yang merupakan Sekretaris dan Kepala Bidang, 26 orang eselon IV A yang merupakan Kepala Bidang, Kepala

Subbidang, Kepala Subbagian, Sub Koordinator dan Kepala UPT serta 5 orang eselon IV B yang merupakan Kepala Subbidang dan Kepala Subbagian.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah ASN Rinci Menurut Gol/Ruang dan Jenis Kelamin di Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka

No.	Gol	Jml	Status Kepegawaian									
			Laki-Laki					Perempuan				
			A	B	C	D	Jml.	A	B	C	D	Jml.
1	IV	3	1	1	-	-	2	1	-	-	-	1
2	III	76	5	4	10	13	32	8	13	17	-	44
3	II	18	-	-	3	7	10	-	-	2	6	8
4	I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-
Jumlah		97	6	5	13	20	44	9	13	19	12	53

Sumber: TU BPPKAD Kabupaten Bangka 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 97 pegawai Aparatur Sipil Negara yang ada di BPPKAD Kabupaten Bangka. Dapat diketahui juga, bahwa jumlah pegawai yang menduduki golongan III adalah jumlah pegawai yang banyak menerima tambahan penghasilan pegawai.

Besaran standar tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara Kabupaten Bangka diberi berdasarkan prestasi kerja dan beban kerja. Berikut data besaran standar tambahan penghasilan pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan prestasi kerja dan beban kerja sebagai berikut:

Tabel 1.3 Besaran Standar Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja Kabupaten Bangka 2021

No.	Uraian	Eselon	Besaran (Rp)	Ket
1	Sekretaris Daerah	Eselon II. A	Rp20.000.000	Per bulan
2	Asisten	Eselon II. B	Rp8.500.000	Per bulan
3	Staf Ahli	Eselon II. B	Rp8.500.000	Per bulan
4	Inspektur	Eselon II. B	Rp8.500.000	Per bulan
5	Kepala Dinas/Kepala Badan	Eselon II. B	Rp8.500.000	Per bulan

No.	Uraian	Eselon	Besaran (Rp)	Ket
6	Sekretaris DPRD	Eselon II. B	Rp8.500.000	Per bulan
7	Kepala Kantor/Camat	Eselon III. A	Rp4.000.000	Per bulan
8	Sekretaris	Eselon III. A	Rp4.000.000	Per bulan
9	Kepala Bagian Di Sekretariat Daerah	Eselon III. A	Rp4.000.000	Per bulan
10	Kepala Bagian	Eselon III. A	Rp4.000.000	Per bulan
11	Inspektur Pembantu	Eselon III. A	Rp4.000.000	Per bulan
12	Kepala Bidang/Sekretaris Camat	Eselon III. B	Rp2.700.000	Per bulan
13	Lurah	Eselon IV. A	Rp2.200.000	Per bulan
14	Kepala Sub Bagian/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi	Eselon IV. A	Rp1.925.000	Per bulan
15	Kepala Sub Bagian Perencanaan	Eselon IV. A	Rp2.000.000	Per bulan
16	Kepala Sub Bagian Perencanaan	Eselon IV. B	Rp1.950.000	Per bulan
17	Kepala Seksi	Eselon IV. B	Rp1.675.000	Per bulan
18	Kepala Sub Bagian TU UPT	Eselon V. A	Rp1.500.000	Per bulan
19	Kepala TU SMP	Eselon V. A	Rp1.400.000	Per bulan
20	Dokter Umum, Dokter Gigi Di Puskesmas	Non Eselon	Rp2.150.000	Per bulan
21	Dokter Hewan	Non Eselon	Rp2.150.000	Per bulan
22	Staf Gol IV/III	Non Eselon	Rp1.350.000	Per bulan
23	Staf Gol II/I	Non Eselon	Rp1.250.000	Per bulan
24	Penilik	Non Eselon	Rp1.000.000	Per bulan
25	Pengawas Bersertifikasi	Non Eselon	Rp850.000	Per bulan
26	Pengawas Tidak Bersertifikasi	Non Eselon	Rp1.000.000	Per bulan
27	Guru Bersertifikasi	Non Eselon	Rp800.000	Per bulan

No.	Uraian	Eselon	Besaran (Rp)	Ket
28	Guru Tidak Bersertifikasi	Non Eselon	Rp950.000	Per bulan
29	Ahli Utama	Fungsional	Rp8.500.000	Per bulan
30	Ahli Madya	Fungsional	Rp4.000.000	Per bulan
31	Ahli Muda	Fungsional	Rp2.700.000	Per bulan
32	Ahli Pertama	Fungsional	Rp1.925.000	Per bulan
33	Penyelia	Fungsional	Rp2.700.000	Per bulan
34	Mahir	Fungsional	Rp1.925.000	Per bulan
35	Terampil	Fungsional	Rp1.350.000	Per bulan
36	Pemula	Fungsional	Rp1.250.000	Per bulan
37	Pelaksana Lanjutan	Fungsional	Rp1.925.000	Per bulan
38	Pengawas Pemerintahan Madya	Fungsional	Rp4.000.000	Per bulan
39	Pengawas Pemerintahan Muda	Fungsional	Rp2.700.000	Per bulan
40	Pengawas Pemerintahan Pertama	Fungsional	Rp1.925.000	Per bulan

Sumber: BPPKAD Kabupaten Bangka tahun 2021

Tabel 1.4 Besaran Standar Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Kabupaten Bangka 2021

No.	Uraian	Fungsi Pendapatan	Fungsi Pengelolaan Keuangan	Fungsi Aset	Ket
1	Kepala Badan		Rp6.350.000		Per Bulan
2	Sekretaris		Rp4.800.000		Per Bulan
3	Kepala Bidang Anggaran		Rp4.750.000		Per Bulan
4	Kepala Bidang Perbendaharaan		Rp5.450.000		Per Bulan
5	Kepala Bidang Akuntansi Pelaporan		Rp4.750.000		Per Bulan
6	Kepala Bidang Aset			Rp5.305.000	Per Bulan
7	Kepala Bidang Pendaftaran	Rp3.800.000			Per Bulan

No.	Uraian	Fungsi Pendapatan	Fungsi Pengelolaan Keuangan	Fungsi Aset	Ket
8	Dan Penetapan Pajak Daerah Kepala Bidang Penagihan Dan Pengendalian Pajak Daerah	Rp3.800.000			Per Bulan
9	Kepala Sub Bagian/Kepala Sub Bidang		Rp2.900.000		Per Bulan
10	Kepala Sub Bidang Akuntansi Dan Pelaporan, Kepala Sub Bidang		Rp3.075.000		Per Bulan
11	Anggaran Kepala Sub Bidang Belanja Langsung Bidang Perbendaharaan		Rp3.275.000		Per Bulan
12	Kepala Sub Bidang Belanja Tidak Langsung Bidang Perbendaharaan		Rp3.175.000		Per Bulan
13	Kepala Sub Bidang Kas Daerah, Investasi Dan Pendapatan Transfer Bidang Perbendaharaan		Rp2.900.000		Per Bulan
14	Kepala Sub Bidang Aset			Rp3.175.000	Per Bulan
15	Kepala Sub Bidang Pendaftaran Dan Penetapan Pajak	Rp2.450.000			Per Bulan
16	Kepala UPT	Rp2.000.000			Per Bulan
17	Kepala Sub Bagian TU UPT Staf Golongan III	Rp1.300.000			Per Bulan
18	Staf Bidang Sekretariat, Anggaran, Akuntansi Dan Pelaporan, Perbendaharaan		Rp2.000.000		Per Bulan

No.	Uraian	Fungsi Pendapatan	Fungsi Pengelolaan Keuangan	Fungsi Aset	Ket
19	Staf Bidang Aset			Rp2.500.000	Per Bulan
20	Staf Bidang Pendapatan	Rp1.800.000			Per Bulan
21	Staf Golongan III Selaku Bendahara Pengeluaran PPKAD		Rp3.050.000		Per Bulan
22	Staf Golongan III Selaku Bendahara Pengeluaran KPA I		Rp2.550.000		Per Bulan
23	Staf Golongan III Selaku Bendahara Pengeluaran Pembantu KPA I Dan III		Rp2.495.000		Per Bulan
24	Staf Upt Staf Golongan III	Rp900.000			Per Bulan
25	Staf Bidang Sekretariat, Anggaran, Akuntansi Dan Pelaporan, Perbendaharaan		Rp1.925.000		Per Bulan
26	Staf Bidang Aset			Rp2.425.000	Per Bulan
27	Staf Bidang Pendapatan	Rp1.700.000			Per Bulan
28	Staf UPT Staf Golongan III	Rp750.000			Per Bulan

Sumber: BPPKAD Kabupaten Bangka Tahun 2021

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di kantor BPPKAD, rendahnya gaji setiap pegawai mengakibatkan kurang memenuhi kebutuhan hidup. Adanya tambahan penghasilan diharapkan dapat mensejahterakan standar kehidupan pegawai. Namun, dari hasil wawancara mengenai tambahan penghasilan pegawai terdapat fenomena masalah yang terjadi yaitu tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja diberikan tidak tepat pada

waktunya. Inilah yang mungkin menyebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan yang berakibat kepada kinerja pegawai yang menurun.

c Motivasi kerja adalah aspek penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu dan seringkali menjadi faktor penggerak dalam diri seseorang agar bisa bekerja secara produktif serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016). Hal ini dapat diketahui dari perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang terlambat, membuat tugas kerja tidak tepat waktu dan memberikan pelayanan yang kurang kepada masyarakat. Salah satu perilaku pegawai yang sering terjadi terkait motivasi yang memengaruhi kinerja adalah ketidakhadiran pegawai dan pencapaian hasil kerja. Jika pegawai tersebut mempunyai absensi yang bagus maka motivasi pegawai untuk bekerja pun baik. Begitu pula sebaliknya, bila tingkat absensi pegawai buruk maka motivasi kerja pegawai akan rendah.

Berikut data rekapitulasi absensi dari pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bangka:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Absensi Pegawai BPPKAD Kabupaten Bangka

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai ASN (Orang)	Jumlah Kehadiran Kerja (Hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	20	84	1680	5,30%
Februari	19	84	1596	3,57%
Maret	22	84	1848	4,92%
April	21	83	1743	2,35%
Mei	17	83	1411	4,46%
Juni	21	83	1743	2,93%
Juli	21	81	1701	3,23%
Agustus	20	80	1600	0,75%
September	22	79	1738	1,67%
Oktober	20	79	1580	4,87%
November	22	78	1716	6,88%
Desember	23	79	1817	3,03%

Sumber: TU BPPKAD Kabupaten Bangka Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa total persentase absensi terbesar terjadi pada bulan November yaitu sebesar 6,88% dan persentase absensi terkecil terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 0,75%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara yang hadir bekerja setiap bulan selalu berbeda dengan jumlah fluktuasi setiap bulannya, mulai dari adanya pegawai Aparatur Sipil Negara yang mengambil cuti, izin bertugas atau tidak hadir tanpa keterangan.

Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Jika karyawan tidak hadir atau terlambat bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak efisien sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat menyebabkan turunnya kinerja organisasi tidak optimal. Tidak optimalnya kinerja pegawai dapat menyebabkan turunnya kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja pegawai yang tidak optimal dapat dilihat dari penilaian capaian kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.6 Rekapitulasi Penilaian Capaian Kinerja Pegawai BPPKAD Kabupaten Bangka

No.	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)
1	2019	100	83,46
2	2020	100	84,81

Sumber: TU BPPKAD Kabupaten Bangka

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, capaian kinerja di BPPKAD Kabupaten Bangka menunjukkan hasil yang belum optimal, dimana realisasi kerja tidak sampai 100% dan dari data capaian kinerja dari tahun 2019 ke tahun 2020 meningkat sebesar 1,35%. Beberapa permasalahan yang berkaitan terhadap

peningkatan kinerja pegawai adalah beberapa pegawai yang kurang efektif dalam penggunaan waktu yang membuat pekerjaannya tidak terselesaikan secara tepat waktu dan penyelesaian segala urusan terkesan lambat dan juga masih banyak pegawai yang kurang kompeten dan profesional. Terdapat beberapa pegawai yang sering terlambat sering masuk kerja dikarenakan ada pekerjaan di luar urusan kantor, kurangnya pengawasan tentang disiplin kerja, tidak adanya pemberian sanksi untuk pegawai yang terlambat datang kerja serta masih kurangnya sarana dan prasarana serta keterbatasan pegawai yang memiliki keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana tersebut.

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sipahutar & Hasyim (2021) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi berupa tambahan penghasilan pegawai dan motivasi secara bersama terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Simbolon (2020), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sedangkan kompensasi berupa tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan tapi memiliki nilai positif. Hasil penelitian dari Veni *et al.*, (2016) menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian masalah dan fenomena di atas serta dengan adanya perbedaan penjelasan pendapat dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan**

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kajian serta ilmu maupun pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada bidang pemberian tambahan penghasilan pegawai, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam meneliti tentang pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bangka atau instansi lain diharapkan ini dapat memberikan masukan maupun wawasan mengenai pentingnya pemberian tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, D. K., & Suhardjo, Y. (2013). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Tual).
- Anas, Y. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Kesejahteraan Sosial Journal of Social Welfare*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Arifudin, O., Sofyan, Y., Rusmana, F. D., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 157–163.
- Ayu, R. P., Ap, S., Herlina, V., Ip, S., Khairi, A., Sos, S., & Ap, M. (2020). Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, 2(11), 13–31.
- Bassi, A., Pramajaya, J., & Irfandie. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Patria Utama Palembang. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(7), 251–260. <https://doi.org/10.36418/comserva.v1i7.54>
- Cahyandani, P. . (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19–27.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218.

- Dewi, T. S., Ekowati, S., & Arianto, T. (2021). Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bengkulu). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 112–122. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1383>
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 15–33.
- Fitriany, S. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri. *JPPM: Journal of Public Policy and Management.*, 3 (1), 84–92.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi*, 14(1), 46–57.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Jannah, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Kantor Kecamatan Banyuwangi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora (JISH)*, 1(1), 21–32.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. 7(1), 281–290.

- Made, N., Yudiningsih, D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–7.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi Dan Kepribadian 2: Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Noor, Mahdian. Anawati, A. (2019). Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 9(2), 2686–0600.
- Pardede, H., Surya, R., & Anggraini, V. (2018). The Effect of Financial Compensation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Motivation as a Mediator. *Academy of Strategic Management Journal*2, 17(2), 1–13.
- Priyono, B. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Kota Tegal. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik (JIAP)*, 1(2), 98–107.
- Puspasari, N. M. O., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan di The Royal Pita Maha Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7391–7410.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
<https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>

- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. 1(1), 59–69.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2016a). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2016b). *Manajemen, Jilid 1* (S. Bob & D. B. P (eds.); Edisi 13). Erlangga.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Riza Cahyani (ed)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rohayatin, T., Warsito, T., Pribadi, U., Nurmandi, A., Kumorotmo, W., & Suranto. (2017). Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Cakra Prabu*, 01(01), 22–36.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Simbolon, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance in Industry and Trade Services of Central Tapanuli Regency Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Ten. *International Journal of Multicultural and Multireligious*, Volume 7(3 April), 292–299.
- Sipahutar, M., & Hasyim, T. M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 141–148.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susanto, A., Fachruzzaman, & Abdullah. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(1), 43–52.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Swaminathan, S. (2015). Job Satisfaction As a Predictor of Organizational Citizenship Behaviour: an Emperical Study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71–76.
- Tombi, L., Muhtar, & Arifin. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Barat. *VOX POPULI*, 4(2), 80–94. <http://www.nature.com/articles/075450a0>
- Umbeang Fridel, et al. (2013). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Veni, R., Malavia, M. R., & Rahman Fahrurrozy. (2016). *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu)*. 82–94.
- Wallace, P., Jeffrey H. Goldstein, P., & Nathan. (2013). *Introduction to Psychology*. IA: Wm. C.Brown.
- Wariati, N., Dahniar, & Tinik, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *2015*, 3(3), 217–228.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T., Ardiansyah, M. F., & Kurniawan, H. (2020). The Influence of Maslow's Hierarchy of Needs on Employee Performance: Evidence from Public Sector Employees in Indonesia. *Journal of Public Administration and Governance*, 10(3), 246–256.
- Zunaidah, & Hadjri, M. I. (2019). *Pengembangan SDM Dan Penilaian Kinerja* (O. J. S.E, Putra (ed.)). UNSRI Press.