

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura

Sian Linda Lerebulan^{*}, Merlina Salomi Iryani Malmambessy^{**} dan Daniel Try Stovel Sihite^{**}

^{*} Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

^{**} Dosen Program Studi Sosiologi, STISIP Silas Papare Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 11 Desember 2025

Disetujui 16 Januari 2026

Keywords:

Motivasi Kerja,
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP),
Kinerja Aparatur Sipil Negara

ABSTRAK

Abstract : *This study aims to analyze the effect of human resource development on employee performance at the Regional Financial Management Agency of Jayapura Regency. In this study, the sample was selected using a census or saturated sampling technique, in which the entire population was included as the research sample, consisting of 56 respondents. The results of this study indicate that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance at the Inspectorate Office of Jayapura City. This implies that better motivation provided to employees leads to improved employee performance. Furthermore, Additional Employee Income (Tambahan Penghasilan Pegawai/TPP) has a positive and significant effect on employee performance at the Inspectorate Office of Jayapura City. This suggests that the provision of additional income in a fair, open, and transparent manner contributes to higher employee performance. Moreover, work motivation and additional employee income simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Inspectorate Office of Jayapura City. This indicates that both work motivation and additional employee income jointly influence employee performance. In addition, the coefficient of determination (R^2) of 81.5% indicates that work motivation and additional employee income explain 81.5% of the variation in employee performance.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Jayapura. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan sensus atau sampel jenuh, yaitu dimana semua populasi yang ada di pilih sebagai sampel penelitian sebanyak 56 responden Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura, artinya semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura, artinya semakin baik dan transparan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara terbuka dan transparan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura, artinya motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 81,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Alamat Korespondensi :

Sian Linda Lerebulan,
Dosen Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,
Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua
E-Mail : sianl.lerebulan@gmail.com

Pendahuluan

Penggerak utama dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), dan sekaligus sering menjadi masalah utama dalam kehidupan berorganisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif yang dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan yang ada pada suatu organisasi atau instansi tertentu.

Dalam pemerintahan, pegawai merupakan penggerak utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh performa dari pegawainya. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sistem pemerintahan yang baik dipengaruhi oleh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawainya. Hal ini berarti bahwa apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh instansi memiliki kualitas yang baik, maka seluruh kegiatan di dalam organisasi akan berjalan dengan baik, begitu pula sebaliknya. Dalam hal ini, Pegawai yang berkualitas berperan membawa segala potensi sumber daya instansi untuk meraih keberhasilan, baik keberhasilan masing-masing pegawai maupun keberhasilan bagi instansi (Indriasari et al., 2018). Kualitas yang dimiliki oleh pegawai akan membantu instansi dalam memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Fajrin et al., 2021).

Menurut Sakarina & Noviantoro, (2024) motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, seorang pegawai yang memiliki intelegensi cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi kerja. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi kerja yang tepat. Rendahnya motivasi dan kerja pada Pegawai merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi dan kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Kegagalan Pegawai dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri Pegawai tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi kerja dan tunjangan tambahan penghasilan yang mampu membangkitkan semangat Pegawai dalam bekerja. Keberhasilan kerja Pegawai tidak lepas dari motivasi kerja dan tunjangan tambahan penghasilan Pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja dan tunjangan tambahan penghasilan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Pegawai juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan Tunjangan Tambahan Penghasilan yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Tunjangan Tambahan Penghasilan dibayarkan sesuai dengan jasa yang diberikan. Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan harus konsisten dengan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, seluruh PNS harus meningkatkan integritas, disiplin, kinerja, kerjasama pegawai dan meningkatkan komitmen Tunjangan Tambahan Penghasilan bervariasi tergantung pada kelompok gaji dan kinerja masing-masing pegawai. Konsep kompensasi pegawai yang dikaitkan dengan kinerja dan tanggung jawab merupakan landasan dari prinsip remunerasi. Secara teori, gagasan mendasarkan kompensasi pada kinerja merupakan sebuah terobosan. Dengan menerapkan sistem ini, maka dapat meningkatkan tingkat motivasi secara keseluruhan, meningkatkan kinerja individu, dan secara konsisten memberikan penghargaan dan Tunjangan Tambahan Penghasilan kepada pegawai yang berprestasi. (Yusnia Hanifah, 2017). Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan kepada pegawai dinilai bisa menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motif kerja pegawai secara umum untuk mencapai tujuan instansi memerlukan perhatian khusus. Peran motivasi kinerja pegawai pada instansi pemerintahan sangat besar dan juga dapat menunjang pemenuhan kebutuhan kinerja. Dengan kata lain, motivasi berhubungan positif dengan prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya.

Selain Motivasi kerja yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah Tunjangan Tambahan Penghasilan, yaitu salah satu bentuk

berupa pemberian insentif uang atau barang dan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atas pelaksanaan pekerjaan yang berkualitas sehingga membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau institusi (Putra & Iba, 2021).

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Menurut (Kurnianto & Kharisudin, 2022) kinerja merupakan capaian kerja dari pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika (Hasyim, 2024).

Fenomena yang terjadi Pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura, terlihat bahwa kinerja aparatur sipil negara sangat bervariasi antar individu, yang mencerminkan perbedaan tingkat motivasi kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan yang diterima. Beberapa pegawai menunjukkan komitmen tinggi dan kinerja optimal karena motivasi intrinsik yang kuat, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas, rasa tanggung jawab yang mendalam, dan keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Motivasi ekstrinsik juga berperan, terutama ketika penghargaan, pengakuan, dan insentif finansial seperti Tunjangan Tambahan Penghasilan secara langsung mengakui prestasi kerja mereka. Namun tidak sedikit pula aparatur sipil negara yang merasa kurang termotivasi karena merasa bahwa penghargaan yang diberikan tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi mereka, sehingga berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Sistem Tunjangan Tambahan Penghasilan yang diterapkan di kantor ini menimbulkan persepsi yang beragam di antara pegawai. Sebagian aparatur sipil negara menganggap bahwa tunjangan penghasilan tambahan merupakan bentuk apresiasi yang adil dan efektif, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Di sisi lain, terdapat kelompok pegawai yang menilai bahwa mekanisme penilaian dan distribusi tunjangan masih belum transparan atau tidak mencerminkan kinerja secara akurat, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dan demotivasi. Perbedaan persepsi ini tidak hanya mempengaruhi semangat kerja individu, tetapi juga berimplikasi pada kualitas pelayanan publik yang dihasilkan oleh Inspektorat, karena kinerja yang optimal dari aparatur sipil negara merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan efektivitas pengawasan dan pelayanan. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura".

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Inspektorat kota Jayapura ?
2. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Inspektorat kota Jayapura ?
3. Apakah motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Inspektorat kota Jayapura

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau dayapenggerak. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki (Suparno & Sudarwati, 2014).

Motivasi didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dengan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Pada dasarnya, karyawan termotivasi untuk melakukan tugas mereka tergantung pada kekuatan motif yang memengaruhinya. Karyawan adalah manusia yang mempunyai banyak kebutuhan, dimana kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun, karyawan akan bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan karyawan berdasarkan motif yang berpengaruh pada saat itu (Pawirosu et al., 2017).

Menurut Rivai dan Sagala (2009), bahwa : Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berinkracht dalam mencapai tujuan. Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa : Motivasi sebagai proses yang

menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri/seorang pegawai karena adanya ketertarikan, kemauan, kebutuhan dan tujuan hingga keberhasilan tersebut terpenuhi.

Teori Motivasi

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Robbins dan Coulter (2013) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran, menjelaskan lima tingkat kebutuhan hierarki Maslow (Mangkunegara, 2016) tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologikal. Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal, atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual.
2. Kebutuhan akan Keamanan. Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya.
3. Kebutuhan Sosial. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai, dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri. Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Ma'ruf & Chair, (2020) Motivasi kerja mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan
6. Mengefektifkan pengadaannya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Jenis Dan Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001) jenis-jenis Motivasi kerja sebagai berikut :

1. Motivasi Positif. Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif. Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat diketahui berdasarkan karakteristik individu yang bersifat khas yang terdiri dari hal-hal berikut ini :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi Jumlah Tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

2. Masa Kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti : produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.
3. Kepribadian, seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
4. Persepsi, interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.
5. Kemauan Belajar. Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan

Dimensi Motivasi Kerja

Menurut David Mc Clelland dalam Susanto dan Lestari (2018) motivasi kerja memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi. Kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang. Kebutuhan prestasi dirumuskan dan menetapkan bahwa pencapaian perilaku yang terkait adalah hasil dari konflik antara harapan sukses dan takut gagal.
2. Kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain.
3. Kebutuhan akan Afiliasi. Kebutuhan ketiga adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terwujudnya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. Kebutuhan akan afiliasi ini akan meningkatkan ataupun menurun sesuai dengan situasi.

Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk : lapar, haus, tempat berteduh, kebutuhan seks, dan kebutuhan jasmaniah lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk : jaminan serta perlindungan terhadap gangguan emosi.
3. Kebutuhan sosial, termasuk : rasa kasih sayang, termasuk rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan, termasuk : penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, keberhasilan, dan factor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, termasuk: dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang, termasuk pertumbuhan, pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan penghasilan pegawai atau yang sering disebut dengan istilah insentif merupakan sarana motivasi yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan.

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012) bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.

Menurut Nawawi (2011) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang telah memberikan prestasinya untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan langsung dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada pegawai sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Sebaliknya,

kompensasi ini tidak berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan insentif yang berupa tambahan penghasilan yang diberikan atas hasil pencapaian dari kinerja pegawai selama satu bulan diluar gaji yang diperoleh secara sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2011:89) pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi." Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukum untuk penilaiannya.

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain gaji. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011:239). Kompensasi berupa tambahan penghasilan khususnya bagi pegawai negeri sipil pemerintahan daerah telah diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Mangkunegara (2005) mengatakan tunjangan merupakan insentif jika pemberiannya dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan tunjangan yang bersifat insentif tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja atau kinerja pegawai, bahkan tunjangan yang berupa uang sangat efektif mempengaruhi produktivitas kerja atau kinerja pegawai.

Hasibuan (2007) kebijakan kompensasi/insentif, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Insentif adalah penghargaan kepada karyawan atas segala jerih payah dalam meningkatkan tugas dalam memberikan pelayanan kepada konsumen di luar gaji yang diterima setiap bulan dengan besaran berubah-ubah sesuai dengan hasil kinerja. Beberapa ahli mengatakan bahwa pemberian gaji pokok hanya membuat para karyawan merasa aman, namun tidak mampu memberikan motivasi. Upah yang dikaitkan dengan kinerja dikatakan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Maka dari itu, ketika tambahan penghasilan bagi pegawai semakin ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan atau kompensasi berupa tambahan penghasilan sangat penting diberikan kepada pegawai, karena sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebab tambahan penghasilan memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tambahan penghasilan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi lebih baik.

Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin, 2013). Berikut adalah tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya (Ike Kusdyah rachmawati, 2008) :

- a. Mendapat Karyawan yang berkualitas. Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.
- c. Adanya keadilan. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antaramanajemen dan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.
- d. Perubahan sikap dan perilaku. Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.
- e. Efisiensi Biaya. Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan biaya dan

mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan meningkat.

- f. Adanya legalitas. Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Jenis dan Bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai atau Insentif

Jenis-jenis insentif harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh instansi tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah atau semangat para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai yang bersangkutan. Sarwoto (1996) mengemukakan ada dua jenis insentif secara umum, yaitu :

- a. Insentif finansial, merupakan insentif yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggihkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.
- b. Insentif non financial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :
 1. Pemberian piagam penghargaan
 2. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi
 3. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
 4. Promosi jabatan kepada pegawai yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu
 5. Pemberian tanda jasa/medali kepada pegawai yang telah mencapai masa kerjayang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi
 6. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya)
 7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

Faktor Yang Mempengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai

Pemberian penghargaan harus didasarkan pada prestasi yang berhasil dicapai. Permasalahan yang dihadapi dalam perencanaan kompensasi adalah menentukan faktor atau kriteria yang akan digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menentukan kriteria kinerja yang dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan kepada pegawai.

Organisasi perlu menentukan pendekatan dalam memberikan setiap *reward* atau penghargaan. Ada beberapa pendekatan dalam pemberian penghargaan Mahmudi (2013), yaitu :

- a. Sistem Prestasi Kerja merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan yang didasarkan pada prestasi hasil kerja. Dalam sistem ini diutamakan adalah kemampuan kerja seseorang, baik berupa keterampilan, keahlian, efisiensi dan efektivitas kerjanya.
- b. Sistem Karir/Senioritas merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan yang didasarkan pada masa kerja. Dalam sistem ini, masa kerja menjadi pertimbangan utama. Seseorang tidak dapat mencapai jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi apabila masa kerjanya tidak memenuhi, meskipun prestasi kerjanya cukup bagus.
- c. *Skill-Based Pay* merupakan pendekatan pemberian *reward* yang didasarkan pada banyaknya keahlian atau keterampilan yang dimiliki pegawai. Dalam system ini pemberian reward pegawai ditentukan bukan pada pekerjaannya, melainkan pada tingkat dan jumlah keterampilan yang dimiliki pegawai terkait dengan pekerjaan itu. Dalam system ini, efisiensi dan nilai tambah pegawai sangat penting untuk diperhatikan.
- d. *Gainsharing* merupakan pendekatan dalam memberikan insentif kepada kelompok yang didasarkan pada formula. *Gainsharing* merupakan suatu bentuk insentif kelompok dimana pegawai berbagi insentif atas kelebihan keuangan organisasi yang diakibatkan oleh perbaikan kinerja.

Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Dalam menentukan insentif atau tunjangan kepada seorang pegawai harus mempertimbangan indikator-indikator penyusunan insentif. Hasibuan (2013) mengemukakan pertimbangan dasar dalam penyusunan insentif, yaitu:

- a. Kinerja. Sistem insentif dikaitkan langsung dengan kinerja yang telah ditunjukan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil kerja yang dicapai dalam waktu kerja pegawai
- b. Lama Kerja. Sistem insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan hitungan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya, cara yang ditetapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.
- c. Senioritas. Sistem insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Pegawai senior dinilai menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang

- bersangkutan pada organisasi tempat mereka bekerja.
- d. Kebutuhan. Sistem insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Pemberian insentif ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam organisasi.
 - e. Keadilan dan Kelayakan. Sistem insentif didasarkan pada keadilan dan kelayakan. Keadilan berarti insentif yang diterima oleh pegawai harus senilai dengan usaha yang telah dilakukan oleh pegawai, sedangkan kelayakan berarti besarnya insentif yang diterima pegawai tidak lebih rendah dibandingkan yang diberikan oleh organisasi lain kepada pegawainya.
 - f. Evaluasi Jabatan. Sistem insentif didasarkan pada membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Hal ini menjadi suatu nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun peringkat dalam penentuan insentif.

Indikator pemberian insentif tidak hanya berdasarkan dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tetapi juga harus berdasarkan waktu dalam bekerja, masa kerja dan harus memperhatikan tingkat kebutuhan dari pegawai agar pemberian insentif tersebut dapat berhasil dan mendorong semangat pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Simamora (2005) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Hasibuan (2003), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi, sedangkan Mangkunegara (2008:9) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat-tingkat kemampuan tertentu (Pusparani, 2021). Menurut Byars dan Rue (2012) dalam Ningsih (2016), kinerja atau performance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2009). Kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka penilaian kinerja sesungguhnya

Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan yang beragam sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (1997) yang dialih bahasakan oleh Rosyid, bahwa terdapat beberapa tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda yang dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu: (1) evaluasi yang menekankan perbandingan antara orang (2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu; (3) pemeliharaan sistem; dan (4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia. Seberapa efektif penilaian kinerja dalam mencapai tujuan tersebut, tergantung seberapa sukses organisasi mensejajarkan dan mengintegrasikan penilaian kinerja dengan sasaran bisnis strategis.

Hal ini dimaksudkan karena beberapa alasan: Pertama; penilaian kinerja strategis mensejajarkan tujuan individu dengan tujuan organisasi, yaitu menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil mereka capai agar suatu strategi bisa hidup. Kedua proses semacam ini menjadi sarana untuk mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan. Ketiga, evaluasi kinerja memberikan kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempertinggi dan mempermudah strategi, seperti menilai tingkat ketrampilan karyawan saat ini dan merencanakan

bagaimana menyiapkan tenaga kerja untuk waktu yang akan datang. Alasan keempat mengaitkan penilaian kinerja dengan kebutuhan bisnis adalah potensinya untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program baru.

Dalam mencapai berbagai tujuan diatas, maka sebuah organisasi perlu mengembangkan suatu sistim manajemen kinerja yang mampu mendukung pengembangan dan pemanfaatan penilaian kinerja. Pengukuran kinerja harus memenuhi dua syarat utama agar pengukuran kinerja berjalan secara efektif, yaitu adanya kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif dan adanya obyektifitas dalam pengukuran. Gomes (2002) ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif, yaitu :

- a. *Relevancy*, menunjukan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan- tujuan prestasikerja.
- b. *Reliability*, menunjukan tingkat kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- c. *Discrimination*, menunjukan tingkat dimana suatu kriteria prestasi kerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat prestasi kerja. Selain itu, bila dilihat dari acuan pelaksanaan penilaian, maka terdapat tiga tipe kriteria pengukuran prestasi kerja yang saling berbeda, yaitu :
 1. Pengukuran prestasi kerja berdasarkan hasil, dimana tipe ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil akhir.
 2. Pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku, di mana tipe ini mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir.
 3. Pengukuran prestasi kerja berdasarkan "*judgement*", di mana tipe ini mengukur prestasi kerja berdasarkan deskripsi perilaku tertentu yaitu jumlah kerja yang dilakukan, luasnya pengetahuan tentang pekerjaan, kesediaan, kepribadian, kepemimpinan dan sejenisnya.

Menurut Prawirosentono (1999), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan Efisiensi.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja tersebut diukur oleh efektifitas dan efisiensi, dikatakan efektif jika mencapai tujuan, dan dikatakan efisien jika hal itu memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektif dari kelompok (organisasi) bilatujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggungjawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik terdapat wewenang dan tanggungjawab yang telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Pegawai dalam organisasi mengetahui apa yang menjadikah dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja pegawai.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai, disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seseorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik atasan maupun bawahan akan member corak terhadap kinerja organisasi, kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi, setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan kalau memang diataskan yang baik, atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih kalau bawahan kurang disenangi. Bila atasan selalu menghalangi setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Oleh karena itu inisiatif pegawai yang dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Indikator pengukuran kinerja

Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap orang. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan orang memegang peranan penting. Aspek ketiga dari definisi kinerja adalah penilaian. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan

kinerja setiap orang. Tindakan ini akan membuat orang untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian jelaslah bahwa pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran, operasional, dan penilaian regular mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Penilaian terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dikenakan beberapa aspek (Armstrong dan Baron, 1998 dalam Wibowo, 2010) yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Ukuran kinerja bagi individu dapat dinyatakan dalam bentuk berikut ini:

- a. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output atau pekerjaan, atau presentase antara output yang aktual dengan output yang menjadi target.
- b. Kualitas, dinyatakan bentuk pengawasan kualitas pekerjaan dalam batas yang dipertimbangkan untuk ditoleransi.
- c. Waktu, dinyatakan dalam pencapaian batas waktu penyelesaian

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dilakukanlah pengkajian terhadap beberapa teori kinerja. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja seseorang/pegawai. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Gomes (2002) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan yang diselesaikan sesuai waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya, adalah tingkat sejauh mana tingkat penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Membutuhkan supervisi, merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Dampak inter antar personal, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam sektor pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari kuantitas dan kualitas kerja, tetapi juga dari integritas, kepatuhan terhadap aturan, serta orientasi pelayanan publik. Menurut Gibson et al. (1995), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan persepsi peran.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mahmudi, 2013) adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader;
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kerangka Pikir

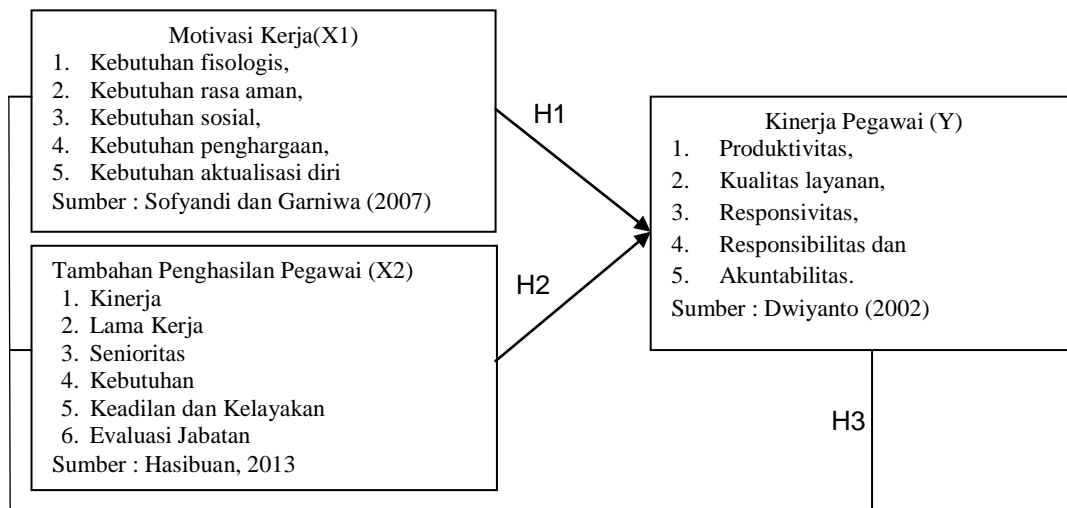
Kerangka pemikiran menggambarkan suatu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Kerangka konsep penelitian ini menggambarkan saling hubungan antara berbagai variabel, dimana dalam penelitian variabel tersebut adalah motivasi Kerja, tambahan penghasilan pegawai. merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura

Untuk meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas serta beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan

cara pemberian tunjangan. Tambahan penghasilan pegawai yaitu imbalan yang diterima pegawai dari hasil kerja. Pendekatan melalui tambahan penghasilan pegawai ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk menambah kinerja Aparatur Sipil Negara dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja meliputi, Kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan pengakuan, kebutuhan akan tanggung jawab, Dorongan untuk berkembang, komitmen terhadap tugas, sedangkan indikator tambahan penghasilan pegawai meliputi, kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan. Indikator Kinerja Pegawai yang meliputi; produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas. Dari uraian diatas, maka selanjutnya dapat digambarkan kerangka konsep penelitian ini sebagai berikut

Gambar 1 Kerangka Pikir



Sumber : Data Diolah, 2026

Metode Analisa Data

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dengan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.636	1.153		2.286	.027
Motivasikerja	.369	.084	.397	4.414	.000
TPP	.416	.066	.569	6.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel tersebut di atas menunjukan bahwa model persamaa regresi sebagai berikut

$$Y = 2,636 + 0,369X_1 + 0,416X_2 + e$$

Persamaan ini memberikan implementasi bahwa :

1. Konstanta sebesar 2,636 artinya jika motivasi kerja (X_1) dan TPP (X_2) nilainya adalah 0 atau tetap, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 2,636
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,369, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan 0,369. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai
3. Koefisien regresi variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X_2) sebesar 0,416 artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,416. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Tunjangan Penghasilan Pegawai dengan kinerja pegawai, semakin baik maka meningkatkan kinerja pegawai

b. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan Tingkat sig (*p signifikan*) dengan Tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0,05 apabila sig (*p signifikan*) < alpha 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima apabila sig (*p signifikan*) > alpha 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan pada Tabel 1 di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,414 nilai sig (*p signifikan*) sebesar 0.003. nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Dengan demikian nilai sig (*p signifikan*) 0,003 < 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura. Artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.324 nilai sig (*p signifikan*) sebesar 0.000. nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Dengan demikian nilai sig (*p signifikan*) 0,000 < 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Silmutan (UJI F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan sipengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variable dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Dengan kaidah pengujian signifikansi : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, maka didapat $F_{tabel} = 3,13$.

Tabel 2 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206.309	2	103.154	109.976	.000 ^b
Residual	46.899	50	.938		
Total	253.208	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), TPP, Motivasi kerja

Pengaruh motivasi kerja dan Tambahan penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura. Berdasarkan tabel tersebut di atas bahwa perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $109,976 > 3,18$ dengan nilai signifikan .000^b maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura

3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura, maka digunakan bantuan program SPSS dalam pengolahan data sehingga didapatkan hasil sesuai dengan tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.807	.96849

a. Predictors: (Constant), TPP, Motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,807 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi Kerja (X_1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,815 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura sebesar 0,815 atau 81,5 %, sedangkan sisanya 0,185 atau 18,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura

Berdasarkan hasil analisis responden yang diberikan berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja saya, karena dengan adanya percaya diri dari masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat memberikan motivasi kerja bagi diri sendiri atas kepercayaan yang diberikan dari kantor Inspektorat Kota Jayapura. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Inspektorat Kota Jayapura. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Inspektorat Kota Jayapura dapat diterima, artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Veithzal dan Sagala (2009), bahwa : Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berinkracht laku dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu yang diantaranya dilakukan oleh Farah Nur1, Hety Budiyan2, Ikhwan Maulana (2024) Di mana menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Yuliana Wahyuni (2023) 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

2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Jayapura

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden yang diberikan berada pada kategori setuju Saya puas dengan sistem pemberian tunjangan yang berlaku di instansi saya. Hal ini menunjukkan bahwa sistem tunjangan yang diterapkan di dinas Inspektorat Kota Jayapura berjalan efektif dan transparan dalam memenuhi hak-hak sebagai pegawai, selain itu sistem pemberian tunjangan di dinas inspektorat kota jayapura berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke dua yang menyatakan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara dapat diterima, artinya, yaitu Penilaian kinerja untuk pemberian tunjangan dilakukan secara terbuka dan transparan, hal tersebut terjadi karena kurang adanya komunikasi atau pemberitahuan secara individu kepada setiap pegawai mengenai tunjangan yang diterima dengan penjelasan yang terperinci serta tidak diberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan dan kritik secara anonim terkait sistem pemberian tunjangan. Untuk itu perlu adanya penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Agar pegawai yang mendapat tambahan penghasilan berdasarkan capaian target kinerja yang telah ditetapkan, sistem ini adil dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal, namun membutuhkan sistem penilaian yang transparan dan terbebas dari intervensi. Selain itu tunjangan diberikan berdasarkan jenis pekerjaan atau jabatan. Sistem ini sangat efektif untuk memotivasi pegawai untuk berinovasi dan mencapai hasil yang lebih baik, namun kriteria pemberian insentif harus jelas dan terukur agar tidak menimbulkan kesimpangsiuran. Menurut Kumorotomo (2011) kriteria pemberian tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian khusus, besarnya resiko yang harus dihadapi dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkungan pekerjaan seseorang.

Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan. 4. Definisi Tunjangan Kinerja dalam Lampiran Permenpan RB No.63/2011 adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja. 5 Tunjangan kinerja individu pegawai negeri dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi

Hasil penelitian didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang diantaranya Farah Nur1, Hety Budiyan2, Ikhwan Maulana (2024) Di mana Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Wahyuni (2023) 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

3. Motivasi Kerja dan Tambahan penghasilan Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara dapat diterima, artinya motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas inspektorat kota jayapura. Selain itu nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 81,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas Inspektorat kota jayapura sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Simamora (2005) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, Ningsih(2016), kinerja atau performance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan(2009). Kinerja adalah penentuan secara periodik keefektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka penilaian kinerja sesungguhnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang diantaranya Farah Nur1, Hety Budiyan2, Ikhwan Maulana (2024) Di mana menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Yuliana Wahyuni (2023) 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.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura dapat diterima, artinya semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai
2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima, artinya semakin baik dan transparan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara terbuka dan transparan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima, artinya motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai

berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 81,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Kota Jayapura, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afriadi, H., Lubis, A. R., & Hafasnuddin. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Individual Sebagai Variabel Mediating Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. *Jurnal Perspektif Manajemen dan Perbankan*, 111-134.
- Anggraeni, D. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen UNNES*.
- Anhar, B., Sochardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi Gaji, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13 (1), 81-89.
- Asan, M., Josiah, T., & Parel, E. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II*, 121-129.
- Basyrie, Y. S., Ahiruddin, & Junaidi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Karang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Statistika*, 317-326.
- Fajrin, I. H., Hakim, L., & Febriantini, K. (2021). Analisis kinerja pegawai sekretariat DPRD. *Jurnal Manajemen*, 332-337.
- Farah Nur1*, Hety Budiyaniti2, Ikhwan Maulana (2024) Jurnal Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
- Hayati, S., Lustono, & Haryani, T. (2023). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 15-26.
- Hety Budiyaniti, Ikhwan Maulana (2024), Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, Volume 5, Number 2 (June) 2024
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Ekonomi Review*, 1-9.
- Junaidi, & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *Komunitas Dosen Indonesia*, 143-160.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*, 101-109.
- Kurniawan, F., Erlina, & Merdiana, N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 241-255.
- Lestari, W., & Sulandari, S. (2017). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai pada Balai Teknik Kesehatan Lingkungan Permukiman Surabaya. *Journal of Public Policy and Management Review*, 1-9.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 86-92.
- Maria, Anshari, A., Hasibuan, R., Nasution, A. T., Bulolo, A., Tarigan, N. M., & Pinem, M. N. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Accounting*, 509-520.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, 99-108.
- Maskuri, & Suyanto. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 1210-1225.

- Maulya Naifah Mustakim (2022), Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jenepono. *Jurnal Ekonomi Hasnudin*, 2022
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosio Ekonomi*, 11-24.
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *e-Jurnal Katalogis*, 127-137.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 1-25.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Dinasti Review*, 534- 543.
- Putra, Z., & Iba, Z. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11-22.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19-27.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of the impact of risk and workload on motivation and impact on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 386-398.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schein, E. H. (2014). *Organization Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Serdamayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1123-1133.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 128-137.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12-25
- Suryahadi, Y. W. (2013). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel. *Agora*, 625-630.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Media Group.
- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Triguno. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 31-44.
- Widyanarko, A., & Sukei. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 60-75.
- Yusran, Sirat, A. H., Agus, B., & Simabur, L. A. (2021). The Impact of Ability, Work Motivation, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 360-37
- Yuliana Wahyuni (2023), 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, Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi 2023