

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama sebuah organisasi yang harus diperhatikan secara khusus agar organisasi dapat berjalan dengan stabil dan dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menjaga sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sebuah investasi bagi organisasi tersebut. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia berupa pengadaan, pelatihan, motivasi, penilaian, peningkatan kedisiplinan dan lain-lain. Dalam upaya untuk mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi, diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber manusia penting untuk diperhatikan.¹

Kemajuan suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh kemampuan aparatur birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yaitu sebagai pelayan publik kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel.² Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur pelaksana dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Harsono pegawai adalah orang-orang yang diberikan tugas berdasarkan keahlian, keterampilan dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang

¹ Jamaluddin Jamaluddin, Harisman Yunus, dan Haedar Akib, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan," *Jurnal Administrare* 4, no. 1 (2017).

² Edi Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 1 ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 364.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 1 ayat (1) bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negeri Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Selain itu, pegawai juga wajib memenuhi kewajiban sebagaimana dalam pasal 4 huruf (f) bahwa pegawai wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kemampuan dalam bekerja di suatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai itu disebabkan adanya kemampuan PNS tersebut, maka PNS dianggap memiliki kinerja yang baik.³

Kinerja adalah tanggung jawab dari setiap pekerja dalam suatu organisasi. Kinerja yang optimal adalah dengan mengikuti prosedur atau peraturan yang sudah ditetapkan. Maka dari itu harus ada kriteria agar meningkatkan produktivitas yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan tujuan. Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugasnya dan memenuhi tanggung jawab.⁴ Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat, terarah dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

³ Siti Narmita Yamin, "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa" (masters, Universitas Hasanuddin, 2021), <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/12154/>.

⁴ Dinie Anisa Triastuti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Management Review* 2, no. 2 (19 Mei 2019): 203–8, <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>.

Adapun capaian indikator kinerja utama pada Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yaitu menurunkan angka kematian ibu dan bayi, prevalensi stunting, menurunkan angka kesakitan penyakit menular dengan penanganan dan penatalaksanaan kasus sesuai SOP, menurunkan angka kesakitan disebabkan penyakit tidak menular dengan penanganan, persentase ketersediaan obat dan vaksin, meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas, dan meningkatkan kepesertaan Jaminan Kesehatan.⁵

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Seluruh proses harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.⁶ Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani.

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

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

Demikian pula ketika melakukan sesuatu itu dengan benar, baik, terencana, dan terorganisasi dengan rapi, maka akan terhindar dari keraguan dalam memutuskan atau mengerjakan sesuatu. Usaha dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja mempunyai

⁵ “Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin,” *Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin* (blog), diakses 25 Desember 2023, <https://dinkes.banjarmasinkota.go.id/>.

⁶ Ahmad Ahmad, “Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Penerima Beasiswa Bidikmisi Pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Tahun Akademik 2013/2014,” 2017.

konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi banyak faktor, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan.⁷

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.⁸ Dalam Al Qur'an terdapat ayat yang memerintahkan dan memotivasi manusia agar bekerja serta berprestasi untuk memenuhi segala kebutuhan, yaitu:

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

⁷ Leonardus Junianto Andilolo, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara" (Masters, Universitas Hasanuddin, 2021), <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/10568/>.

⁸ Rindi Andika, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan," *JUMANT* 11, no. 1 (27 Mei 2019): 189–206.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya;

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

Menurut pandangan Islam, motivasi kerja adalah untuk mencari nafkah yang menjadi salah satu ibadah yang mendatangkan pahala. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukan untuk mengejar kehidupan dunia, mengejar harta yang banyak, meraih jabatan atau status tertinggi, melainkan motivasi kerja seorang muslim semata-mata untuk mencari nafkah dan mendapatkan pahala serta meraih ridho Allah SWT.⁹ Dalam peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan membawa kemajuan bagi instansi organisasi agar dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang optimal dilihat dari kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan faktor-faktor yang mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 1 ayat (10) bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja.

⁹ Anita Anita, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru)” (Skripsi, Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2022), <https://doi.org/10/lampiran.pdf>.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin didapatkan informasi bahwa PNS memiliki persaingan di tempat kerja atau kantor. Persaingan di tempat kerja adalah hal yang biasa, namun persaingan tersebut membuat stress sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Persaingan juga berpengaruh pada relasi terhadap jenjang karir pada pegawai. Akibat dari persaingan di tempat kerja mengakibatkan banyak pegawai yang tidak bersemangat sehingga membuat produktivitasnya menurun. Permasalahan ini selalu menjadi bahasan yang sensitif salah satunya kurangnya pemerataan terhadap evaluasi kinerja pegawai terhadap pengangkatan jabatan. Adanya kepentingan dan hubungan informal mengakibatkan kurangnya kinerja pada PNS dan membuat sebagian merasa kurang adil dan tidak produktif dalam bekerja.¹⁰ Hal ini juga menjadikan sebab kurangnya kinerja pada Pegawai Negeri Sipil. Sesuai aturan PERWAL Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ASN Nomor 34 Tahun 2022 Pasal 1 ayat (17) bahwa kelas jabatan adalah tingkatan struktural maupun fungsional dalam satuan organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan. Hal inilah, menjadi sebuah alasan kuat menurunnya kinerja para PNS yang disebabkan persaingan di tempat kerja dan perbedaan dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Dalam meningkatkan efisiensi instansi pemerintah terutama peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya adalah

¹⁰ Nurlinah Nurlinah dan Syamsul Bahri, "Relasi Aktor dalam Proses Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural di Kota Makassar," *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Indonesia* 9, no. 1 (2016): 49–62.

dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil yang dapat memicu semangat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja atau motivasi dan disiplin yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.

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

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

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

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

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin?
3. Apakah ada dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan, menyatakan bahwa tujuan penelitian adalah, sebagai berikut:

- a. Untuk mengidentifikasi tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.
- b. Untuk mengidentifikasi tingkat motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.
- c. Untuk menganalisis pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

2. Signifikansi Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca serta menambah wawasan dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan ilmu pengetahuan terhadap;

- 1) Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan informasi dan meningkatkan pemahaman tentang tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2) Bagi Instansi Terkait

Bagi instansi terkait yang dalam hal ini Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja.

3) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti terkait dampak Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Motivasi Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

D. Definisi Operasional

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Menurut Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 34 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (16) bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut TPP ASN adalah bentuk penghargaan dari Pemerintah Daerah yang diberikan kepada pegawai ASN dalam rangka meningkatkan disiplin, motivasi dan kesejahteraan dengan menyesuaikan kemampuan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja. Kompensasi berupa Tambahan penghasilan khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pemerintah daerah yang sudah diatur berdasarkan perundang-undangan. Menurut Peraturan Wali Kota Banjarmasin (PERWAL) Nomor 34 Tahun 2022 Tentang Pemberian

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pasal 11 ayat (2) bahwa indikator tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan parameter basic terdapat dua indikator, yaitu Beban Kerja dan Prestasi Kerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam penelitian ini merupakan penghargaan kepada pegawai dengan tujuan untuk mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak yang baik bagi instansi. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) juga merupakan penghasilan yang diberikan secara tetap kepada pegawai selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya. Dengan demikian, penerapan tambahan penghasilan akan diserahkan kepada Pemerintah Daerah masing-masing. Salah satunya, Dinas Kesehatan yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Kesehatan. Pemberian TPP pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) didasarkan pada PERWAL No 34 tahun 2022 pada Pasal 11 ayat (2) yaitu beban kerja sebagai nilai kehadiran dan prestasi kerja sebagai nilai aktivitas.

2. Motivasi Kerja

Menurut David McClelland, motivasi adalah dorongan atau kebutuhan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. McClelland juga mengemukakan motivasi kerja pada tahun 1961. McClelland dikenal dengan kontribusinya dalam studi motivasi, tetapi tidak ada sumber atau teori yang secara khusus disebut “motivasi kerja menurut McClelland”. Namun, McClelland telah mengembangkan teori kebutuhan yang relevan dengan motivasi

kerja.¹¹ Dalam teori yang ada dalam bukunya “*The Achieving Society*”, McClelland mengemukakan bahwa individu memiliki cadangan energy potensial. Cadangan energi potensial tersebut dapat dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang mendukung, maka akan semakin besar pula cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang dalam meraih berbagai prestasi bagi kehidupannya.¹² Selain itu, McClelland juga menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi untuk mencari solusi atas berbagai masalah. Menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat menentukan dengan mudah apakah mereka berkembang atau tidak, dan mereka juga bisa menentukan tujuan yang cukup menantang.¹³ Dalam teori motivasi kerjanya, McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan utama yang mendorong motivasi kerja seseorang, sebagai indikator yaitu;

- a. Kebutuhan prestasi (*Need for Achievement*),
- b. Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*), dan
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*).¹⁴

¹¹ David C. McClelland, *The Achieving Society* (New York: Van Nostrand, 1961), 36–62, <https://books.google.co.id/books?id=R12wZw9AFE4C>.

¹² Nanang Hasan Susanto, “Mengurai Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland,” *Lembaran Ilmu Kependidikan* 47, no. 1 (2018): 30–39.

¹³ David C. McClelland, *Human Motivation* (Cambridge University Press, 1987), 595, <https://books.google.co.id/books?id=vic4AAAAIAAJ>.

¹⁴ McClelland, *Human Motivation*.

Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi manusia dan kinerja. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang ke arah suatu tujuan tertentu, serta motivasi juga dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi bisa diartikan sebagai kebutuhan yang mendominasi individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator kebutuhan McClelland yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk membandingkan hasilnya dengan yang diteliti oleh peneliti. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Satrio Tristiadi, dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau”. Jurusan Magister Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Terbuka Jakarta, 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan jenis penelitian hubungan kausal atau *causal study*. Subjek dalam penelitian tersebut merupakan pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Indikator yang digunakan dalam penelitian

berdasarkan Mondy dan Noe, dengan memiliki 6 indikator yaitu, berdasarkan kinerja, berdasarkan lama kerja, berdasarkan pengalaman bekerja, berdasarkan golongan jabatan, berdasarkan potensi yang dimiliki dan berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan PERWAL No 34 Tahun 2022 dengan 2 indikator yaitu beban kerja dan prestasi kerja. Model analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada variabel kinerja pegawai berdasarkan koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 63,0% variasi atau perubahan-perubahan pada variabel kinerja pegawai diterangkan oleh tambahan penghasilan pegawai. sedangkan sisanya 37,0% dipengaruhi oleh variasi lain.¹⁵ Persamaan penelitian ini terletak pada variable (X) yaitu tambahan penghasilan pegawai (TPP). Penelitian ini terdapat perbedaan pada variable (Y) yaitu penelitian ini menggunakan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh tambahan penghasilan pegawai. Selain itu, perbedaan dalam penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan metode penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, dan T. Roli Ilhamsyah Putra, dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja,

¹⁵ Satrio Tristiadi, “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau” (masters, Universitas Terbuka, 2017), <http://repository.ut.ac.id/7575/>.

Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh”. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 2, No 01, Hal. 1-10, Januari 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Model analisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, kemudian terdapat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawainya. Hasil dari uji deskriptif juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rata-rata dari hasil uji menggunakan aplikasi SEM (*Structural equation modelling*) lebih besar.¹⁶ Persamaan penelitian ini

¹⁶ Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, dan T. Roli Ilhamsyah Putra, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada

terletak pada variable (Y) yaitu motivasi kerja. Penelitian ini terdapat perbedaan pada variable (X) yaitu penelitian ini menggunakan fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi untuk mempengaruhi motivasi kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) untuk mempengaruhi motivasi kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Risky Anis Safitri, Baby Taszya Risaldi, dan Malinda Oktaviani, dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian”. *Jurnal Riset Komunikasi*. Vol 2, No 2, Hal 157-170, Juli 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pada pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian dan mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai. Metode yang digunakan ialah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Selain itu, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, analisis uji regresi sederhana dan uji hipotesisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil nilai (r) sebesar 0,748 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Kontribusi pengaruh komunikasi internal memberikan persentase sebesar 56% sedangkan 46% dipengaruhi oleh faktor lain¹⁷. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada tujuan yaitu meninjau bagaimana motivasi kerja pada pegawai dan penelitian ini juga menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif. Sedangkan, perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen (X) yaitu Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi sebagai variabel (X) dan dalam penelitian ini menggunakan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel (X).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Lolasari Novelly Hutabarat, dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No 2, Hal 200-213, Agustus 2019. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh pengawasan, budaya organisasi, dan remunerasi terhadap motivasi kerja pada satuan kerja Biro SDM Polda Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan pendekatan deskripsi kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai pada satuan kerja Biro SDM Polda Sumatera Utara. Alat ukur yang

¹⁷ Risky Anis Safitri, Baby Taszya Risaldi, dan Malinda Oktaviani, “Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian,” *Jurnal Riset Komunikasi* 2, no. 2 (29 Juli 2019): 157–70, <https://doi.org/10.24329/jurkom.v2i2.63>.

digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Model analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengawasan, budaya organisasi dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai, sedangkan secara parsial pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi dan remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pada pegawai satuan kerja Biro SDM Polda Sumatera Utara. Dengan demikian jika budaya organisasi dan remunerasi jika ditingkatkan dan sesuai dengan beban kerja akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.¹⁸ Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada tujuan yaitu meninjau bagaimana motivasi kerja pada pegawai. Sedangkan, perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen (X) yaitu Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi, dan Remunerasi sebagai variabel (X) dan dalam penelitian ini menggunakan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel (Y).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sutoro, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi”. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari*. Vol. 20, No. 1, Hal. 104-112, Februari, 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana

¹⁸ Lolasari Novelly Hutabarat, “Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (13 Agustus 2019): 200–213, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>.

gambaran budaya organisasi dan motivasi kerja, serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 75 responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah dengan skala likert. Model analisis data yaitu melalui analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi rata-rata berkategori baik ini berarti bahwa organisasi ada keinginan melembagakan budaya kerja lebih baik. Sedangkan motivasi secara rata-rata bernilai tinggi, hal ini berarti prestasi kerja, gaji, tanggung jawab, dedikasi, menyenangkan profesi, dan penghargaan dari pemimpin lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.¹⁹ Adapun persamaan dalam penelitian yaitu terletak pada variabel (Y). Sedangkan, perbedaan dalam penelitian terdahulu terletak pada variabel (X) yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan pada penelitian ini menggunakan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel (X).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Reski Annisa dan Lukman Nasution, dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Asrama Haji Medan”. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*. Vol 1, No 4, Hal. 161-169, 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat

¹⁹ Sutoro Sutoro, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 1 (5 Februari 2020): 104–12, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>.

pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor asrama haji Medan. Selain itu, tujuan tingkat pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang bermutu. Tingkat pendidikan dan pelatihan juga berperan untuk para pegawai agar paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi maupun instansi dapat terlaksanakan dengan cepat dan mencapai target sesuai yang diharapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai kantor Asrama Haji Medan. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil korelasi berganda, yaitu Tingkat Pendidikan (X1) dan variabel Pelatihan (X2) terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0,817 atau 81,7%. Artinya ada hubungannya sedang korelasi antara dua variabel, semakin besar R berarti hubungannya tinggi. R square (R²) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,667. Artinya persentase Tingkat Pendidikan (X1) dan variabel Pelayanan (X2) terhadap Motivasi Kerja sebesar 66,7%, sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Adjusted R Square merupakan nilai R² menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,653, artinya persentase Adjusted R Square (R²) sebesar 65,3% sedangkan sisanya

sebesar 34,7% dijelaskan oleh faktor lain.²⁰ Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada tujuan yaitu meninjau bagaimana motivasi kerja pada pegawai dan penelitian ini juga menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif. Sedangkan, perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen (X) yaitu Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel (X) dan dalam penelitian ini menggunakan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai variabel (X).

7. Penelitian yang dilakukan oleh Risma Uswatun Khasanah dan Basukianto, dengan judul “Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang)”. *YUME: Journal of Management*. Vol 5, No 01, Hal. 465-479, 2022. Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja PT. Daiya Plas Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 100 orang responden. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Daiya Plas Semarang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dengan skala likert. Model analisis data yaitu dengan melakukan uji instrumen berupa uji validitas, dan Uji Reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis berupa uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daiya Plas. Motif yang mendorong karyawan tetap mau bekerja di PT. Daiya Plas yaitu motif sosial. Adapun persamaan dalam

²⁰ Reski Annisa dan Lukman Nasution, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Asrama Haji Medan,” *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)* 1, no. 4 (2021): 161–69.

penelitian ini terletak pada variabel Motivasi Kerja dan teori yang digunakan merupakan teori Abraham Maslow. Sedangkan, perbedaan dalam penelitian ini yaitu variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal, yaitu Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiya Plas Semarang dan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ha: Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdampak pada motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.
2. H0: Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berdampak pada motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

G. Sistematika Penelitian

Untuk lebih mempermudah penyusunan penulisan penelitian, maka dibuat sistematika penelitian sebagai berikut:

1. BAB I: Bab ini memaparkan uraian singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini, hipotesis, dan sistematika penelitian.
2. BAB II: Bab ini berisi penjelasan mengenai kajian teori yang menjadi pembahasan tentang definisi tambahan penghasilan pegawai dan indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Sedangkan, pada motivasi kerja

pegawai membahas tentang definisi, faktor yang mempengaruhi dan indikator motivasi kerja pegawai.

3. BAB III: Bab ini berisi metode penelitian, yang berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, data instrumen penelitian dan prosedur penelitian.
4. BAB IV: Bab ini berisi hasil dari analisis data dan pembahasan mengenai variabel-variabel yang diteliti.
5. BAB V: Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian ini dan saran sebagai penutup sesuai pembahasan yang dijelaskan oleh peneliti.