

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Responden Penelitian

a. Letak Geografis Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin bertempat di Jalan Pramuka Komplek Tirta Dhrama (PDAM) KM 6 Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan.

b. Gambaran Umum Dinas Kesehatan

1) Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin dan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 78 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah dengan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan, dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan,

dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) dan sumber daya kesehatan;

- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan, dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) dan sumber daya kesehatan;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Daerah terkait dengan bidang kesehatan.

c. Visi dan Misi

Adapun Visi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yaitu “Terwujudnya pelayanan Kesehatan yang bermutu dan bermartabat di Banjarmasin serta terdepan di Kalimantan pada tahun 2024”. Visi ini kemudian tertuang dalam beberapa misi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, yaitu:

1. Melaksanakan standar pelayanan minimal kesehatan sesuai target yang telah ditetapkan.
2. Mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.
3. Memenuhi standar, prasarana, dan perlengkapan sesuai standar dan kebutuhan masing-masing unit pelayanan.
4. Memenuhi kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan yang ikhlas, berdedikasi dan profesional dalam melayani.
5. Melaksanakan pelatihan kesehatan dan non kesehatan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Membangun karakter dan menanamkan nilai-nilai organisasi pada Dinas Kesehatan dan jajarannya.
 7. Memfasilitasi, mempercepat dan tidak menunda pelayanan kepada masyarakat.
- d. Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 103 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banjarmasin Pasal 12, bahwa:

1. Susunan organisasi Dinas Kesehatan terdiri atas:
 - a. Sekertariat;
 - b. Bidang Kelselhatan Masyarakat;
 - c. Bidang Pelncelgahan dan Pelngelndalilan Pelnyakilt;
 - d. Bidang Pellyayanan dan Sumbelr Daya Kelselhatan;
 - e. Unilt Pellaksana Telknils Daelrah; dan
 - f. Jabatan Fungsilolnal.
2. Sekertariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bagan struktur organisasi Dinas Kesehatan sebagaimana tercantum pada bagan 4.1 merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
 - a. Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dalam Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 66 Tahun 2022

Dalam Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 66 Tahun 2022 Tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Bab II Pasal 2 Ayat (1) bahwa Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Dalam Ayat (2) bahwa untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan, dan perbekala kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan, dan perbekala kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan, dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
4. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian Unit Pelaksana Teknis Daerah;
dan
5. Pengelolaan dan pengendalian kesekretariatan.

Dalam Ayat (3) bahwa tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:

- a. Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan dan sumber daya manusia kesehatan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Wali Kota;
- b. Merumuskan dan menetapkan kebijakan operasional, membina, mengatur, mengendalikan dan mengevaluasi kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan dan sumber daya manusia kesehatan sesuai dengan kebijakan teknis yang telah ditetapkan;
- c. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kesehatan;
- d. Mengumpulkan bahan, melaksanakan kegiatan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai bidang tugasnya;
- e. Mengoordinasikan kegiatan pelaksanaan pembinaan dan bimbingan penyelenggaraan peningkatan kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan dan sumber daya manusia kesehatan;
- f. Melaksanakan pembinaan teknis, mengoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan;
- g. Membina, mengendalikan kegiatan intern dinas;

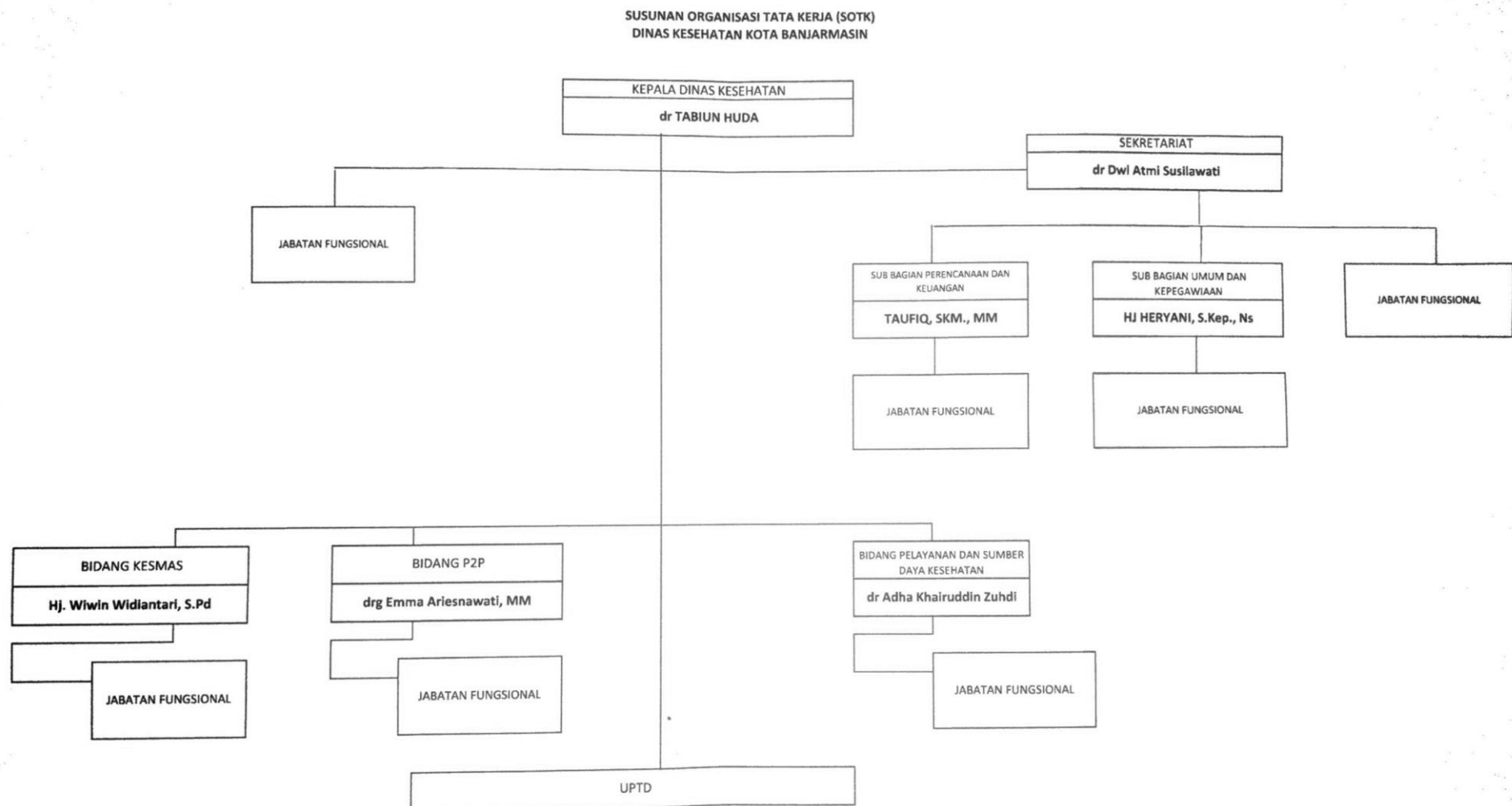
- h. Melaksanakan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian Unit Pelaksana Teknis Daerah;
- i. Melaksanakan pengelolaan dan pengendalian kesekretariatan; dan
- j. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan wewenangnya.

Pada ayat (4) bahwa susunan organisasi dinas kesehatan terdiri dari:

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Kesehatan Masyarakat;
- c. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;
- d. Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan;
- e. Unit Pelaksana Teknis Daerah; dan
- f. Jabatan Fungsional.

2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan

Bagan 4.1 Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin



Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Nomor 25 tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, serta Surat Keputusan Walikota Nomor 118 tahun 2016 tentang Uraian Tugas Unsur-Unsur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin bahwa Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.
- 2) Sekertariat mempunyai tugas pokok mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan penyusunan program, pengelolaan urusan keuangan dan pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan serta administrasi kepegawaian.
- 3) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program dan rencana, evaluasi serta laporan Dinas, perencanaan anggaran, pengelolaan, penatausahaan dan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan.
- 4) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan surat menyurat, ekspedisi dan kearsipan, urusan rumah tangga dan perlengkapan serta menyelenggarakan administrasi kepegawaian dan layanan pengaduan.
- 5) Bidang KESMAS mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang kesehatan masyarakat.

- 6) Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang surveilans, imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa.
- 7) Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang pelayanan kesehatan primer (dasar) dan pelayanan kesehatan rujukan termasuk peningkatan mutunya, pelayanan kesehatan tradisional, kefarmasian, alat kesehatan dan PKRT serta sumber daya manusia kesehatan.

a. Data Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

Berikut adalah data Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin berdasarkan jenis jabatan, adapun jenis jabatan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Jenis Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

No.	Jenis Jabatan	Jumlah
1.	JPT Pramata	1
2.	Administrator	1
3.	Struktural	3
4.	Pengawas	2
5.	JFT	21
6.	JFU	49
Jumlah		77

B. Data Alur Penelitian

Berikut merupakan prosedur penelitian agar diketahui bagaimana alur penelitian dalam melaksanakan penelitian:

Tabel 4.2 Alur Pelaksanaan Penelitian

No.	Hari/Tanggal	Pelaksanaan	Keterangan
1.	Senin, 21 Agustus 2023	<i>Professional Judgement</i> I (Musfichin, M.A)	<i>Professional Judgement</i> dilakukan secara langsung diruangan kantor Jurusan Psikologi Islam Kampus I UIN Antasari Banjarmasin.
2.	Senin, 21 Agustus 2023	<i>Professional Judgement</i> II (Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog)	<i>Professional Judgement</i> dilakukan secara daring.
3.	Jum'at, 08 September 2023	<i>Professional Judgement</i> III (Dr. Taufiq Hidayat, M. Kes)	<i>Professional Judgement</i> dilakukan secara langsung digedung Pusat Pelayanan Terpadu UIN Antasari Kampus 1 UIN Antasari Banjarmasin.
4.	Minggu, 10 September 2023	Uji validitas dan Uji Reliabilitas	<i>SPSS 22.0 for windows.</i>
5.	Rabu, 27 September 2023	Meminta surat izin <i>Try out</i> dari Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru	Permohonan permintaan data penelitian Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru.
6.	Rabu, 06 Oktober 2023	Penyebaran skala <i>try out</i> kepada responden	Offline
7.	Kamis, 07 Oktober 2023	Pelaksanaan <i>Tryout</i>	Offline
8.	Rabu, 18 Oktober 2023	Pengolahan data	<i>SPSS 22.0 for windows.</i>
9.	Jum'at, 27 Oktober 2023	Meminta surat izin dari Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin	Permohonan permintaan data penelitian Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.
10.	Kamis, 02 November 2023	Surat balasan dari Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin	Offline
11.	Selasa, 07 November 2023	Penyebaran skala psikologi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan skala motivasi kerja kepada responden	Skala psikologi
12.	Selasa, 14 - Minggu, 19 November 2023	Tabulasi dan pengolahan data	<i>Microsoft Excel</i>

13.	Rabu, 22 November 2023	Analisis dan menarik kesimpulan	<i>SPSS 22.0 for windows.</i>
-----	---------------------------	------------------------------------	-------------------------------

C. Gambaran Responden Penelitian

Berikut gambaran responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yang berjumlah sebanyak 72 pegawai, namun hasil skala penelitian yang terkumpul sebanyak 38 responden. Hal ini dikarenakan peneliti menggunakan karakteristik Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga banyak dari pegawai yang sedang tidak ada ditempat atau sedang melaksanakan dinas luar dan cuti. Jumlah item pernyataan pada skala TPP sebanyak 8 butir item pernyataan dan skala motivasi kerja sebanyak 12 butir item pernyataan. Deskripsi umum pada penelitian ini berdasarkan pada jenis kelamin, rentang usia dan masa kerja.

1. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	12	31,58%
Perempuan	26	68,42%

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diketahui sebanyak bahwa dari 38 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berbeda karena jumlah pegawai perempuan lebih banyak yaitu 26 orang atau 68,42% dan pegawai laki-laki sebanyak 12 orang atau 31,58%.

2. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi responden memiliki rentang usia yang paling muda yaitu 21 tahun dan yang paling tua berusia 60 tahun, adapun karakteristik responden PNS sebagai berikut:

Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30	4	11%
31-40	17	45%
41-50	10	26%
51-60	7	18%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa dari 38 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berbeda karena jumlah pegawai perempuan lebih banyak yaitu 17 orang atau 45% berusia antara 31-40 tahun, 10 orang atau 26% berusia antara 41-50, 7 orang atau 18% berusia 51-60 tahun, dan 4 orang atau 11% berusia antara 21-30. Hal itu dapat diketahui bahwa kelompok usia 31-40 tahun memiliki frekuensi terbanyak dari pada kelompok usia lainnya yaitu sebanyak 17 orang.

3. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi responden memiliki beragam jenis masa kerja, mulai dari 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, dan 31-40 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Rentang Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 tahun	4	10%
6-10 tahun	3	8%
11-20 tahun	23	61%
21-30 tahun	5	13%
31-40 tahun	3	8%

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang (10%), 6-10 tahun sebanyak 3 (8%), 11-20 tahun sebanyak 23 orang (61%), 21-30 tahun sebanyak 5 orang (13%), dan 31-40 tahun sebanyak 3 orang (8%). Data tersebut menunjukkan kelompok dengan masa kerja menominasi dari keseluruhan responden yaitu sebanyak 23 orang.

D. Hasil Uji Instrumen

Alat ukur penelitian berbentuk skala psikologi yakni skala TPP disusun berdasarkan PERWAL TPP ASN No. 34/2022 dan modifikasi dari terhadap skala Satrio Tristiadi dan Muhammad Irsan, dan skala motivasi kerja disusun berdasarkan teori McClland dan modifikasi skripsi Endang Wahyuningsih dan yang disebarakan kepada 30 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru untuk pengujian validitas sebuah alat ukur. Sebelum melaksanakan *Tryout* atau uji coba, skala penelitian yang dibuat oleh peneliti dinilai terlebih dahulu oleh *Professional judgement* (PJ). Peneliti meminta kepada dosen-dosen Psikologi untuk *professional judgement* (PJ), yaitu:

Tabel 4.6 Professional judgement (PJ)

No	Nama	Institusi	Keahlian
1.	Musfichin, M.A	UIN Antasari Banjarmasin	Psikologi Perkembangan
2.	Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog	UIN Antasari Banjarmasin	Psikologi Industri dan Organisasi
3.	Dr. Taufiq Hidayat, M. Kes	UIN Antasari Banjarmasin	Psikologi Klinis

1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *software* perangkat berupa SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22. Dikatakan signifikan jika nilai r hitung lebih besar saat dibandingkan dengan r_{tabel} pada *Product Moment* ($r_i > r_t$)¹ dengan rumus $df = N - 2$. Dalam uji validitas, digunakan 16 item untuk skala TPP dan 26 item untuk skala motivasi kerja yang telah di modifikasi.

a. Skala Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Skala Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terdiri dari 2 indikator. Setelah dilakukan *tryout* terhadap 16 aitem. Berdasarkan analisis tersebut, maka jumlah butir yang valid sebanyak 8 dan butir yang gugur berjumlah 8. Hasil skala TPP dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Hasil uji validitas skala TPP

No. Aitem	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,257	0,361	Tidak Valid
2	0,304	0,361	Tidak Valid
3	-0,005	0,361	Tidak Valid
4	0,686	0,361	Valid
5	0,710	0,361	Valid
6	0,304	0,361	Tidak Valid
7	0,543	0,361	Valid
8	0,707	0,361	Valid
9	0,091	0,361	Tidak Valid
10	0,282	0,361	Tidak Valid

¹ Febrinawati Yusup, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif | Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan" 7, no. 1 (12 September 2018), <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtik/article/view/2100>.

11	0,224	0,361	Tidak Valid
12	0,428	0,361	Valid
13	0,478	0,361	Valid
14	0,497	0,361	Valid
15	0,363	0,361	Valid
16	0,319	0,361	Tidak Valid

b. Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja terdiri dari 4 indikator. Setelah dilakukan *tryout* terhadap 26 aitem. Berdasarkan analisis tersebut, maka jumlah butir yang valid sebanyak 12 dan butir yang gugur berjumlah 14. Hasil skala Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Hasil uji Skala Motivasi Kerja

No. Aitem	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,252	0,361	Tidak valid
2	0	0,361	Tidak valid
3	0,735	0,361	Valid
4	0,276	0,361	Tidak valid
5	0,547	0,361	Valid
6	0,050	0,361	Tidak valid
7	0,048	0,361	Tidak valid
8	0,559	0,361	Valid
9	0,164	0,361	Tidak valid
10	0,364	0,361	Valid

11	0,475	0,361	Valid
12	0,402	0,361	Valid
13	0,198	0,361	Tidak valid
14	0,330	0,361	Tidak valid
15	0,487	0,361	Valid
16	0,604	0,361	Valid
17	0,268	0,361	Tidak valid
18	0,344	0,361	Tidak valid
19	-0,190	0,361	Tidak valid
20	0,690	0,361	Valid
21	0,468	0,361	Valid
22	0,593	0,361	Valid
23	0,044	0,361	Tidak valid
24	0,440	0,361	Valid
25	0,230	0,361	Tidak valid
26	0,302	0,361	Tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan SPSS, hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana alat ukur instrumen memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama.² uji reliabilitas dilakukan dengan

² Z Zulpan and Ahmad Rusli, "Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penilaian Membaca Short Functional Text Pada Siswa SMP Kelas VIII |," *Jurnal Pendidikan Guru* 1, no. 1 (October 13, 2020), <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v1i1.66>.

perhitungan *Alpha Cronbach* yang menunjukkan bahwa variabel penelitian ini cukup reliable.³ Nilai *Alpha Cronbach* > dari nilai r_{tabel} . Jika *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel serta dapat dipakai. Jika *Alpha Cronbach* < 0,6 maka alat ukur dianggap tidak sempurna serta tidak dapat dipakai.⁴ Nilai *Cronbach's Alpha* dari uji reliabilitas yang dilakukan pada skala Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai nilai sebesar 0,780. Selain itu, pada skala motivasi kerja didapati nilai reliabilitasnya sebesar 0,781. Berdasarkan besaran nilai tersebut diketahui bahwa skala TPP dan skala motivasi kerja merupakan skala yang masuk dalam kategori reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Motivasi Kerja

Skala	<i>Cronbach's Alpha</i>
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	0,780
Motivasi Kerja	0,781

E. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

Pada penelitian ini peneliti memunculkan beberapa hasil analisis data yang menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Hasil analisis pada penelitian ini berupa hasil uji normalitas, uji linieritas, analisis deskriptif, uji regresi linier sederhana, dan hasil perhitungan sumbangan efektif.

³ Musrifah Mardiani Sanaky, "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah," *JURNAL SIMETRIK* 11, no. 1 (August 6, 2021): 432–39, <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>.

⁴ Duwi Priyatno, *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*, ed. oleh Giovanni (Yogyakarta: ANDI, 2018), 25.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memeriksa apakah sampel yang diambil memiliki kesesuaian populasi.⁵ Pengujian normalitas data menggunakan *tets of normality Shapiro-Wilk* karena data yang digunakan dalam penelitian ini < 50 responden. Menurut Sugiyono, uji normalitas *Shapiro-Wilk* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel.

Menurut Singgih Santoso, dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan pada probabilitas (*Asymtotic Significant*), jika probabilitas > 0,05 maka distribusi adalah normal dan jika probabilitas < 0,05 maka distribusi adalah tidak normal.⁶ Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	.140	38	.058	.944	38	.059

a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel 4.10, nilai signifikan yang dihasilkan oleh kedua data variabel TPP dan motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,059. Hasil tersebut memiliki nilai yang lebih besar > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data di atas terdistribusi normal dan sudah terpenuhi syarat normalitas pada penelitian model regresi.

⁵ Purwanto, *Statistika Untuk Penelitian* (Pustaka Pelajar, 2011), 156.

⁶ Putri Agustin and Rita Intan Permatasari, "Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (Npd) Pada PT. Mayora Indah Tbk.," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10, no. 2 (2020).

2. Uji Linieritas

Uji liniertas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear.⁷

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- Pada baris *Linearity*, jika nilai sig. $< 0,05$, ada hubungan linier antara X dengan Y. Jika sig. $> 0,05$, tidak ada hubungan linier antara X dengan Y. Atau,
- Pada baris *Deviation from Linearity*, jika nilai sig. $> 0,05$ maka ada hubungan anatar X dengan Y. Jika sig. $< 0,05$, maka tidak ada hubungan linier antara X dengan Y.

Tabel 4.11 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * TPP	Between Groups	(Combined) Linearity	107.592 2.213	8 1	13.449 2.213	1.081 .178	.403 .676
		Deviation from Linearity	105.379	7	15.054	1.210	.329
	Within Groups		360.724	29	12.439		
	Total		468.316	37			

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji linieritas ditemukan bahwa nilai signifikansi pada bari *Deviation from Linearity* sebesar $0,329 > 0,05$, maka dapat

⁷ Cruisietta Kaylana Setiawan and Sri Yanthy Yosepha, "Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk the Body SH0p Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter@ ThebodysH0pindo)," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10, no. 1 (2020).

disimpulkan bahwa antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) dan motivasi kerja (Y) terdapat hubungan yang linier.

3. Uji Heterokedaktisitas

Uji heterokedasitas memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu keadaan dimana varian dari semua pengamatan dalam model regresi tidak sama.⁸ Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedasitas dapat dilihat dari nilai sig. apabila nilai sig. lebih dari $> 0,05$ dapat diartikan tidak ditemuinya masalah heterokedasitas dan sebaliknya jika nilai sig. kurang dari $< 0,05$ dapat diartikan bahwa terdapat masalah heterokedasitas. Adapun hasil uji heterokedasitas sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Heterokedasitas

Correlations			TPP	Unstandardized Residual
Spearman's rH0	TPP	Correlation Coefficient	1.000	.001
		Sig. (2-tailed)	.	.994
		N	38	38
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.994	.
		N	38	38

Pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), nilai signifikansi sebesar 0,994 atau lebih besar dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan *Unstandardized Residual*

⁸ Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, ed. oleh Arie Prabawati, 1 ed., vol. IV (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), 64.

tidak ditemukan masalah heterokedasitas. Dengan demikian, uji asumsi ini terpenuhi.

F. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *descriptive statistics* untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh.

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif

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

Berdasarkan tabel 4.13 terdapat nilai range 8, nilai minimum 22, nilai maksimum 30, *mean* 25.55, dan standar deviasi 2.368 pada variabel TPP. Sedangkan pada variabel motivasi kerja, terdapat nilai range 15, nilai minimum 32, nilai maksimum 47, *mean* 38.79, dan standar deviasi 3.558.

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

Pada tabel 4.13 nilai *mean* pada skala TPP sebesar 25.55 dan standar deviasi 2.368. Untuk mengkategorikan hasil pengukuran menjadi tiga kategori, rumus yang digunakan adalah⁹:

Tabel 4.14 Rumus Kategorisasi 3 Kriteria

Kategori	Kriteria
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$

⁹ Muh Anwar HM and Muh Taufiq Anugrah, "Membangun Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa," *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2023): 211–21.

Tinggi	$M + 1SD < X$
Rendah	: $(X < 16)$
Sedang	: $(16 \leq X < 24)$
Tinggi	: $(24 \leq X)$

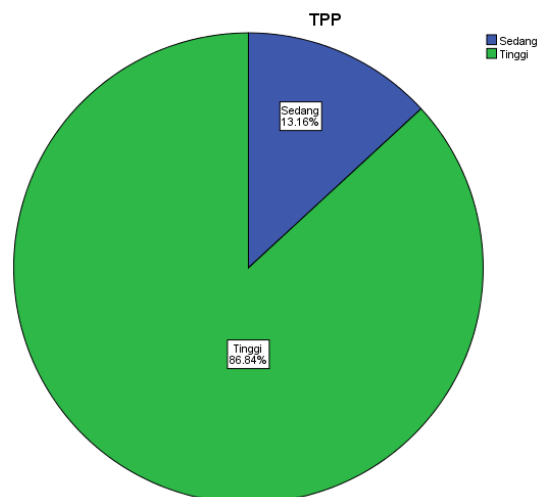
Nilai tersebut digunakan untuk menentukan subjek berada di kategori rendah, sedang dan tinggi. Adapun hasil analisis yaitu:

Tabel 4.15 Analisis Data Tingkat Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

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

Dari tabel 4.15, tingkat TPP dengan kategori rendah 0 atau tidak ada subjek dalam kategori ini, sedang 5 atau 13,2%, dan tinggi 33 atau 86,8%. Jika dimuat dalam presentase pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dengan kategori dalam diagram berikut:

Gambar 4.1 Diagram Kategori Data Tingkat Variabel TPP



a. Analisis Deskriptif Kategoris Data Variabel Motivasi Kerja

Pada tabel 4.15 nilai *mean* pada skala motivasi kerja sebesar 38.79 dan standar deviasi 3.558. Untuk mengkategorikan hasil pengukuran menjadi tiga kategori, rumus yang digunakan adalah:

Tabel 4.16 Rumus Kategorisasi 3 Kriteria

Kategori	Kriteria
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD < X$

Rendah : $(X < 24)$

Sedang : $(24 \leq X < 36)$

Tinggi : $(36 \leq X)$

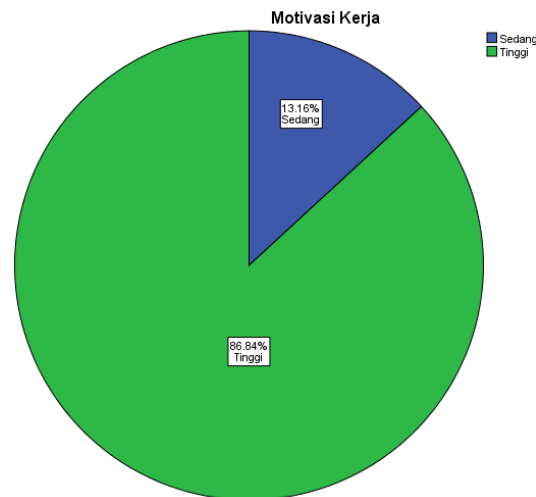
Nilai tersebut digunakan untuk menentukan subjek berada pada kategori rendah, sedang, dan tinggi. Adapun hasil analisis yaitu:

Tabel 4.17 Analisis Data Tingkat Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	13.2	13.2	13.2
	Tinggi	33	86.8	86.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel 4.17, tingkat motivasi kerja dengan kategori rendah 0 atau tidak ada subjek dalam kategori ini, sedang 5 atau 13,2%, dan tinggi 33 atau 86,8%. Jika dimuat dalam presentase, kategori pns Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dapat dilihat dalam diagram berikut:

Gambar 4.2 Diagram Kategori Data Tingkat Variabel Motivasi Kerja



G. Uji hipotesis

Pada uji hipotesis ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Uji regresi ini memiliki 2 syarat agar bisa digunakan yaitu data yang terdistribusi normal dan memiliki hubungan linear, adapun kedua syarat tersebut telah terpenuhi. Pengujian uji hipotesis ini menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS 22 for windows* dengan penentuan keputusannya ialah jika skor sig. $< 0,05$ artinya H_a diterima dan sebaliknya jika skor sig. $> 0,05$ H_0 ditolak. Tujuan dari uji hipotesis ini ialah untuk mengetahui apakah terdapat dampak antara variabel TPP dengan variabel motivasi kerja pada PNS di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis alternatif (H_a)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdampak pada motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

2. Hipotesis Nul (H_0)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak berdampak pada motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

Hasil uji hipotesis model regresi linear sederhana terdiri dari 3 tabel yaitu tabel *model summary*, tabel ANOVA dan tabel *coefficient*. Adapun hasil uji hipotesis model regresi linier sederhana, sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) terhadap motivasi kerja (Y).

$$Y^1 = \alpha + bx$$

Keterangan:

Y^1 : Nilai variabel terikat (Motivasi kerja)

A : Bilangan konstan

b : Koefisien regresi

x : Nilai variabel bebas (Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP))¹⁰

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada output yang ada pada tabel *coefficients* berikut:

¹⁰ Ruslan dan Kurbani, "Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan."

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.744	4.918		10.929	.000
	TPP	-.585	.191	-.454	-3.058	.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pada output *coefficients* pada tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Berdasarkan analisis uji regresi linier sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yaitu ada dampak TPP terhadap motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.)

dengan probabilitas 0,05 atau dengan melihat t hitung dengan t tabel. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output *SPSS* adalah:

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

Berdasarkan output pada tabel 4.17, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,004 lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada Dampak Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja.

Sedangkan, pada nilai t hitung pada variabel TPP sebesar -3,058 lebih besar dari t tabel yaitu 2,028, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada Dampak Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja. Dalam analisis regresi linear sederhana menggunakan kurva regresi t hitung sebesar -3,058 terletak pada area negatif, sehingga dapat disimpulkan ada Dampak negatif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah diantara nol sampai satu (0-1).¹¹

Tabel 4.19 Hasil Analisis Determinan

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

a. Predictors: (Constant), TPP

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

H. Aspek Pembentuk Utama

1. Aspek Pembentuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terdapat 2 aspek yaitu Beban Kerja dan Prestasi Kerja. Cara mengetahui nilai dari setiap aspek ialah membagi skor total tiap aspek dengan skor total variabel kemudian dikalikan 100%.

$$\text{Beban kerja} : \frac{512}{971} \times 100\% = 52,7\%$$

$$\text{Prestasi kerja} : \frac{459}{971} \times 100\% = 47,3\%$$

¹¹ Ardiyan Natoen Sopiyan AR dan Periansya Indra Satriawan, "Faktor-faktor demografi yang berdampak terhadap kepatuhan WP badan (UMKM) di Kota Palembang," *Jurnal Riset Terapan Akuntansi* 2, no. 2 (2018): 101–15.

Berdasarkan perhitungan di atas, aspek pembentuk yang paling dominan pada variabel TPP adalah beban kerja dengan presentase 52,7%. Sedangkan pada aspek prestasi kerja memiliki presentase 47,3%. Dengan kata lain aspek yang lebih berperan dalam membentuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah aspek beban kerja.

2. Aspek Pembentuk Motivasi Kerja

Aspek pembentuk utama pada variabel motivasi kerja terdapat tiga aspek yaitu, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan dan kebutuhan akan afiliasi. Cara menghitung nilai dari setiap aspek ialah membagi skor total tiap aspek dengan skor total variabel kemudian dikalikan 100%.

$$\text{Tanggung jawab} \quad : \frac{254}{1474} \times 100\% = 17,3\%$$

$$\text{Tantangan} \quad : \frac{476}{1474} \times 100\% = 32,3\%$$

$$\text{Persaingan} \quad : \frac{240}{1474} \times 100\% = 16,3\%$$

$$\text{Hubungan sosial} \quad : \frac{504}{1474} \times 100\% = 34,1\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, aspek pembentuk yang paling dominan pada variabel motivasi kerja ialah hubungan sosial dengan presentase sebanyak 34,1%. Adapun variabel lain tanggung jawab 17,3%, tantangan 32,3%, dan persaingan 16,3%. Dengan kata lain aspek paling berperan dalam membentuk variabel motivasi kerja ialah aspek hubungan sosial sedangkan aspek lainnya memiliki peran yang lebih rendah.

I. Pembahasan

1. Tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada ASN dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dilinai melampaui beban kerja normal. Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas adalah penghasilan yang melaksanakan diberikan kepada PNS yang dalam tugasnya berada di daerah yang memiliki kesulitan tinggi.

Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugas berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi. Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka.¹²

Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN atau PNS disebutkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD. Setiap pegawai yang sudah melakukan aktifitas

¹² Hendri Hendri and Hasim As'ari, "Efektivitas Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Bagi PNS," *Jurnal Kebijakan Publik* 13, no. 3 (September 15, 2022): 275–80, <https://doi.org/10.31258/jkp.v13i3.8103>.

pekerjaan tertentu akan mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). TPP hanya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. TPP adalah pemberian imbalan jasa terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dikaitkan dengan penilaian kinerja. Artinya, TPP diberikan jika seorang ASN memiliki kinerja yang bagus dalam suatu bidang kerja. Walaupun peningkatan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak dapat dijadikan dalam suatu jaminan akan menghilangkan kemungkinan praktik penyimpangan jika tidak diimbangi dengan kebijakan penghargaan dan hukuman serta pembentukan Tim Penilai kinerja pegawai yang bebas dan berfungsi dengan baik.¹³

Salah satu bentuk dukungan yang memotivasi semangat kerja khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari pemerintah dalam meningkatkan motivasi kerja ialah berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar konsisten dalam disiplin dan peningkatan kualitas kerja.

Peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang ada pada PNS Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sebesar 86,8% atau 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang tinggi, sebanyak 13,2% atau 5 PNS yang memiliki tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sedang dan 0% untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) rendah. Sedangkan berdasarkan aspek pembentuk utama Tambahan

¹³ Adi Susanto, Fachruzzaman Fachruzzaman, and Abdullah Abdullah, "Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Provinsi Bengkulu," *Jurnal Fairness* 10, no. 1 (2020): 43–52, <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>.

Penghasilan Pegawai (TPP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yaitu beban kerja sebesar 52,7% merupakan aspek pembentuk utama tertinggi.

Adapun dalam penelitian ini item “saya tidak berusaha untuk hadir tepat waktu di tempat kerja” merupakan skor paling tinggi yang ada pada indikator nilai kehadiran. Para pegawai banyak menyatakan tidak setuju dengan pernyataan item ini sehingga para pegawai sudah mampu memenuhi tanggung jawab terhadap aspek beban kerja. Sehingga dengan adanya nilai kehadiran dapat mempengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulya Naifah Mustakim Pakihi, Budi Setiawati, dan Hafiz Elfiansya Parawu yang berjudul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto” yang menyatakan bahwa aspek beban kerja bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga rajin untuk masuk kerja pada hari/jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini diketahui dari jawaban responden yang menyatakan setuju.¹⁴ Menurut Kurnia beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau

¹⁴ Maulya Naifah Mustakim, Budi Setiawati, and Hafiz Elfiansyah Parawu, “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto,” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 3, no. 1 (June 5, 2022): 202–16.

sekelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal.¹⁵

2. Tingkat Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas

Kesehatan Kota Banjarmasin

Motivasi adalah suatu sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh terhadap pribadi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya, sikap dan nilai-nilai tersebut tidak tampak akan tetapi akan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.¹⁶

Peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan Motivasi kerja yang ada pada PNS Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sebesar 86,8% atau 33 PNS yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sebanyak 13,2% atau 5 PNS yang memiliki tingkat motivasi kerja sedang dan 0% untuk PNS yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah. Sedangkan berdasarkan aspek pembentuk utama motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yaitu hubungan sosial sebesar 34,1% merupakan aspek tertinggi. Menurut McClelland kebutuhan afiliasi merupakan pembentukan kontak sosial yang menghasilkan sebuah hubungan atau pertalian. Seseorang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi

¹⁵ Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina, "Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia," *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (2017): 51–58.

¹⁶ Saiful Akbar, Hermanto Hermanto, and Agus Susanto, "Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima," *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 5, no. 3 (July 1, 2022): 574–85, <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510>.

untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.¹⁷

Adapun dalam penelitian ini item “hubungan dengan atasan terjalin dengan baik” dan “saya suka membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja” merupakan skor paling tinggi yang ada pada indikator tantangan. Para pegawai banyak menyatakan setuju dengan pernyataan item ini sehingga para pegawai sudah mampu memenuhi kebutuhan akan afiliasi. Sehingga dengan adanya hubungan sosial dapat meningkat motivasi kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvi Sri Wahyuni, Hasnawi Haris, Aris Baharuddin, Andi Aslinda, Muhammad Rizal yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep” yang menyatakan bahwa kebutuhan akan afiliasi menunjukkan hasil dengan kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dengan aspek kebutuhan afiliasi berada pada kategori baik dan bernilai signifikansi serta berpengaruh positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁸

¹⁷ Adim Indilla Dany, Mochammad Djudi Mukzam, dan Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol 24, no. 2 (2015).

¹⁸ Silvi Sri Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep” (Universitas Negeri Makassar, 2021).

3. Dampak Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil yang diperoleh secara regresi linier sederhana menunjukkan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdampak signifikan terhadap Motivasi Kerja bahwa pada nilai t hitung pada variabel TPP sebesar -3,058 lebih besar dari t tabel yaitu 2,028 dengan nilai sig $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada Dampak Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Motivasi Kerja. Besar koefisien determinasi (R^2) 0,206 yang artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh 20,6% terhadap motivasi kerja, sedangkan 79,4% dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satrio Tristiadi yang berjudul “Pengaruh Tamabahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau” yang menyatakan bahwa Tamabahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut menyatakan bahwa Tamabahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.¹⁹

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) harus layak dan dapat diterima oleh pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah mengharapkan pegawai

¹⁹ Tristiadi, “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.”

memberikan sumbangan tenaga dan fikiran, demi kemajuan dan komunitas instansi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁰

Sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) harus dikelola secara serius dan tepat oleh pemerintahan. Apabila tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atas balas jasa yang diterimanya.²¹ Sebagaimana hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan Ibnu Majah berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).²²

Oleh dari itu, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai merupakan kegiatan professional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh pegawai untuk instansinya.²³

Motivasi merupakan cara agar pegawainya memiliki antusiasme untuk mengerjakan pekerjaan mereka, motivasi sendiri muncul karena motif dari pegawai atau karyawan yang bekerja serta di dorong oleh hal hal yang berada pada lingkungan kerja.²⁴ Kebutuhan dan keinginan manusia yang telah Allah SWT

²⁰ Tristiadi.

²¹ Imam Mahfud, “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam,” *Madani Syari’ah* 2, no. 2 (November 27, 2019): 45–64.

²² Syaikh Abdullah bin Abdurrahman Al-Jibri, “Almanhaj,” 2004.

²³ Tristiadi, “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.”

²⁴ Putri Elviana and Artha Febriana, “Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan

sediakan dengan segala fasilitas sumber daya yang diperlukan, manusia itulah yang harus mendaya gunakannya dengan optimal. Kebutuhan dan keinginan akan menjadi sia-sia jika tidak ada niat dalam dirinya, karena hanya individu itulah yang tahu apa yang dibutuhkan dan diinginkan dan bagaimana cara memenuhinya.

Allah berfirman Q.S Ar-Ra'd/13 : 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ^{قُلْ}

Artinya;

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka.

Dari potongan ayat di atas Q.S Ar-Ra'd/13 : 11, dapat disimpulkan bahwa untuk dapat merubah keadaan, seseorang harus berusaha dan berdoa. Seseorang yang berusaha untuk memenuhi kehidupan maka ia harus bekerja, bekerja berarti telah memiliki keinginan yang ingin dicapainya. Hal ini yang disebut sebagai motivasi yang mempengaruhi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk dapat bekerja dengan giat dan mencapai tujuan yang ingin diraihinya.²⁵

Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin berdampak positif terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini juga memiliki hasil dari sampel

Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang,” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (March 30, 2021): 58–65, <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i1.140>.

²⁵ Salasun Priyo, “Hubungan Antara Kemampuan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan” (Diploma, UIN Raden Intan Lampung, 2022), <Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/18941/>.

yang sebelumnya 72 berkurang menjadi 38 pegawai. Hal ini dikarenakan peneliti menggunakan karakteristik Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga banyak dari pegawai yang sedang tidak ada ditempat atau sedang melaksanakan dinas luar dan cuti.

J. Keterbatasan Penelitian

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

1. Proses pengumpulan data dilakukan tidak maksimal ketika pengambilan data dilakukan dan data pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dapat berubah sewaktu-waktu karena adanya mutasi, sehingga populasi dan sampel pada penelitian ini juga sulit ditentukan karena dapat berkurang atau bertambah sesuai perubahan mutasi yang terjadi.
2. Peneliti melakukan penyebaran skala penelitian dengan cara membagikan lembar kertas secara langsung ke responden pada waktu pelaksanaan penelitian sebenarnya, namun saat pengisian tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan peneliti yang memberikan waktu selama 3 hari pengisian dan diperpanjang hingga 1 minggu. Sehingga data dari responden tidak terkumpul sepenuhnya dan peneliti juga membutuhkan banyak waktu karena menunggu responden.

3. Jumlah responden yang diperlukan peneliti ialah sebanyak 72 orang, namun kenyataan lapangan hanya 38 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Hal ini dikarenakan banyaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sedang melaksanakan dinas luar, cuti, dan sedang tidak berada ditempat kerja.
4. Proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui skala psikologi berupa kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesuai atau sebenarnya, hal ini mungkin terjadi dikarenakan perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden atau dikarenakan faktor ketidakjujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.