

## PENGARUH TPP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUMBAWA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Hasbulloh<sup>1</sup>, Achmad Fauzi<sup>2</sup>, Lalu Edy Herman Mulyono<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Economics and Business, Terbuka University, Indonesia.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

Corresponding author :

[hasibrahim92@gmail.com](mailto:hasibrahim92@gmail.com)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> <i>Additional employee income, Work motivation, Employee performance</i></p> <p><b>Kata kunci:</b> Additional employee income, Work motivation, Employee performance</p> <p><b>How to cite:</b> <i>Hasbulloh., Fauzi, Achmad., Herman, Lalu Edi., (2022). Pengaruh TPP dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. JMM UNRAM, 11(4), 255-266</i></p> <p><b>DOI:</b> <b>10.29303/jmm.v11i4.739</b></p> <p>Dikumpulkan : 20 September 2022 Direvisi : 25 Oktober 2022 Dipublikasi : 28 Oktober 2022</p>	<p>This study examines the effect of additional employee income and work motivation on the performance of civil servants at the Regional Secretariat of Sumbawa Regency with motivation as an intervening variable. The population in this study were employees at the Sumbawa Regional Secretariat, with a sample of 131 respondents in this study. Sampling technique with probability sampling method data analysis using PLS-SEM. The results of this study indicate that the Additional Employee Income (TPP) has a positive and significant effect on performance at the Regional Secretariat of Sumbawa Regency, TPP has a positive and significant effect on employee motivation at the Regional Secretariat of Sumbawa Regency and Motivation has a significant positive effect on employee work motivation at the Sumbawa Regency Secretariat.</p> <p>Penelitian ini menguji pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa dengan motivasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Sumbawa, dengan sampel sebanyak 131 responden dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dengan metode probability sampling analisis data menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa, TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Sumbawa.</p>
	<p>Copyright © 2022. Hasbulloh, Achmad Fauzi, Edi Herman All rights reserved.</p>

## 1. PENDAHULUAN

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun data perkembangan tingkat kehadiran aparatur sebagai bagian dari motivasi kerja dan selanjutnya menjadi penyokong utama kinerja individu di lingkungan Sekretariat daerah kabupaten Sumbawa Tahun 2020 dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1

Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2020

URAIAN	BULAN											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
Ketidakhadiran	34	36	9	43	0	7	22	39	45	61	41	16
Proporsi	0.26	0.27	0.07	0.33	0	0.05	0.17	0.3	0.34	0.47	0.31	0.12

Sumber : Bagian Organisasi dan Pendayagunaan Aparatur, Setda Kabupaten Sumbawa, 2021(diolah)

Kinerja sebagai output maupun outcome atas pemberian tambahan penghasilan pegawai dan motivasi pegawai bermuara dari kedisiplinan yang ditunjukkan oleh ketepatan atau pemenuhan jam kerja pegawai Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dalam 1 tahun terakhir berada pada pola fluktuatif dengan trend menurun.

Oleh karena itu dapat dilihat dari keberadaan pegawai terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja karena masalah keluarga dan masalah lainnya. Masalah keterlambatan pegawai, juga merupakan masalah yang saat ini belum terlaksana dengan baik sehubungan dengan penilaian kehadiran kerja yang berdampak pada kehadiran kerja karyawan. Karyawan yang tidak hadir dikenakan potongan 10% untuk karyawan staf dan 15% untuk pejabat, sebagaimana disebutkan bahwa disiplin korektif berupa jenis hukuman untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut seperti terlambat datang ke kantor. Isu selanjutnya dengan tambahan gaji pegawai adalah masih terdapat beberapa permasalahan khususnya masalah disiplin pegawai, dimana pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya dengan baik masih diberikan tambahan penghasilan pegawai yang setara dengan loyalitas. dan legalitas untuk tugas tersebut. Selain itu, kepemimpinan merasa sulit untuk menentukan karyawan mana yang melakukan tugas dan tanggung jawab utama mereka dengan baik, dan mana yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Berdasarkan klasifikasi kompensasi, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) masuk dalam jenis kompensasi finansial berbentuk insentif. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah insentif yang diberikan berupa penambahan penghasilan berdasarkan pada hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai atau lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman yang dikhususkan untuk penilaian kinerja. Dengan datang dan berangkat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan tetapi tidak membantu tempat kerja mencapai tujuan organisasi, dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan tingkat kehadiran memberikan peluang bagi pegawai yang tidak berkomitmen pada organisasi dan tidak memiliki kinerja yang baik untuk mendapatkan tunjangan kinerja penuh. Akibatnya, jika sistem kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, maka akan mendorong pekerja untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Namun bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, memberikan penghasilan tambahan sangat penting

bagi pegawai karena besarnya penghasilan tambahan merupakan ukuran dari prestasi kerja pegawai dan pegawai lebih bertanggung jawab untuk setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tujuan tambahan penghasilan pegawai dilakukan organisasi antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Selain itu, karena karyawan pada dasarnya memiliki keinginan dan harapan yang berbeda, upaya untuk mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kinerja timnya melalui motivasi. Selain itu, karena mereka manusia, mereka terikat oleh berbagai kebutuhan dan keinginan yang memotivasi mereka untuk mencapai tujuan mereka. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku seseorang. Jika perilaku seseorang berkembang sebagai akibat dari kebutuhan, kebutuhan itu akan menjadi motivator (kekuatan pendorong) yang paling kuat pada waktu tertentu bagi orang tersebut untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan mereka.

Tambahan penghasilan pegawai dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Tambahan penghasilan pegawai merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Adapun Panggabean (2002 : 77) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat memotivasi pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
2. Apakah tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
3. Apakah motivasi pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Hubungan Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Variabel Kinerja

Mangkunegara (2011), juga menjelaskan bahwa "insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Insentif merupakan bentuk reward yang diberikan kepada pegawai yang sudah mampu bekerja mencapai target atau berkinerja sesuai yang sudah ditentukan. Kebijakan pemberian insentif sebagai reward bagi pegawai yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Didorong stimulus memperoleh insentif akan menggairahkan pegawai dalam bekerja, hal ini secara langsung akan berdampak pada kedisiplinan dan semangat dalam bekerja yang berarti akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tristiadi (2017), dan Madjid (2019), menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotetesis dalam penelitian ini;

**H1: Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa**

**Hubungan Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Variabel Motivasi**

TPP (insentif) dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Adapun Panggabean (2002 : 77) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat memotivasi pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Penelitian yang dilakukan Sugiarti (2019), yang menunjukkan bahwa Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi motivasi kerja pada sekretariat daerah (setda) kabupaten rembang. Gandhis Arine Oktyama, Agus Wahyudin (2020), menunjukkan bahwa Lingkungan sekolah dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

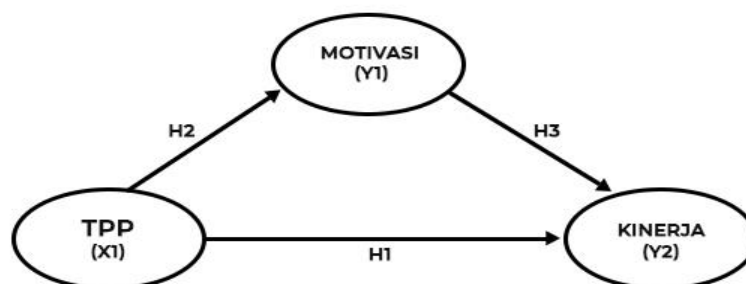
**H2: Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.**

**Hubungan Variabel Motivasi kerja terhadap Variabel Kinerja**

Menurut Nawawi (2011), menyatakan bahwa “ Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Motivasi sangat penting dikarenakan motivasi merupakan bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, bersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi (Zainun, 1981). Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membuat kinerja (Tristiadi, 2017).

Haerunnas (2020) menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

**H3: motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.**



**Gambar 1**  
**Kerangka konseptual Sumber**

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal (sebab akibat), penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan kausal antara Pengaruh TPP dan Motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada sekretariat daerah kabupaten Sumbawa dengan motivasi sebagai variabel intervening. Adapun penyebaran kuesioner peneliti menyebarkannya melalui WhatsApp menggunakan link Google Form.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Adapun karakteristik sampel yang akan menjawab tujuan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil dari unsur pimpinan, kepala seksi, staf, sopir, petugas kebersihan. Jumlah sampel sebanyak 131 responden, 131 pegawai yang terdiri dari unsur pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat pengawas, pejabat administrasi dan pejabat pengesional dengan berbagai latar pendidikan, jabatan serta golongan kepangkatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel *sensus*, dengan metode *Purposive Sampling*.

Tabel 2. Karakteristik Sample

	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	87	66,4%
Perempuan	44	33,6%
<b>Jabatan Responden</b>		
Pimpinan Tinggi Pratama	7	5,34%
Administrator	29	22,14%
Pengawas	47	35,88%
Pelaksana/staf	48	36,64%
<b>Usia</b>		
21-30	14	10,7%
31-59	117	89,3%

Pengumpulan data dilakukan setelah uji instrumen yang menunjukkan semua butir pernyataan kuesioner penelitian layak digunakan untuk mengumpulkan data. Olah data penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Last Square* (PLS). Uji instrumen dan olah data dibantu oleh perangkat lunak SmartPLs.

#### Measurement Model

##### Uji Validitas dan Realibilitas

Analisis awal dilakukan adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dan seluruh variabel memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai *Outer Loading* telah valid seluruhnya atau  $> 0,6$  dan Berdasarkan (Hair et al., 2010) nilai minim setiap *Outer Loading* dengan nilai  $\geq 0,5$  atau normalnya  $\geq 0,7$ . Sehingga dalam penelitian ini dapat gunakan 100 sampel untuk menggunakan faktor loading  $\geq 0,60$ . Output SmartPLS uji *Outer Loading Convergent Validity, discriminant validity* dan *composite reliability* kuisisioner penelitian untuk variabel *Content Marketing, Higienitas, perceived health risk*, dan minat beli sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.



Tabel 3  
Evaluasi uji *Outer Loading Convergent Validity*

TPP (Insentif) (X1)	<i>Outer Loading</i>
(1) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang Pemerintah Daerah berikan cukup dan adil	0,770
(2) Pemerintah Daerah memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan hasil evaluasi jabatan ASN	0,796
(3) Pemerintah Daerah memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kinerja ASN	0.657
(4) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan Pemerintah Daerah cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari	0,732
(5) Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga segala kebutuhana anda terpenuhi	0,624
(6) Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi tambahan penghasilan pegawai yang diterima	0,677
Motivasi (Y1)	
(1) Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja	0,735
(2) Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi	0,794
(3) Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	0,747
(4) Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	0,830
Kinerja Pegawai (Y2)	
(1) Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki	0,774
(2) Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya	0,828
(3) Saya sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan	0,672
(4) Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai.	0,733
(5) Saya dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor	0,840
(6) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	0,742

Tabel 4  
Evaluasi *Discriminat Validity* dan *Composite Reliability*

Construct	Cronbachs Alpha	Composite Validity	1	2	3	4	5	6
TPP (X1)	0.804	0.810	0.860					
Motivasi (Y1)	0.783	0.795	0.859	0.783				
Kinerja Pegawai (Y2)	0.804	0.810	0.860					

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan dari Tabel 2 dan 3 tersebut menunjukkan bahwa factor loading dalam penelitian ini sesuai menurut (Hair et al.,2010), dimana kriteria loading factor yang dimiliki > 0,60. Dan nilai Cronbach's Aplha dan Composite Reliability yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas > 0.70 sehingga disimpulkan bahwa semua indikator refleksif adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas. Demikian pula dengan nilai AVE

yang dihasilkan semua kosntruk refleksif yaitu di atas > 0.50 sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reliabilitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Struktural model (Inner Model)

Hasil evaluasi inner model terhadap nilai R-Square pada *construct* dapat ditampilkan pula dalam Tabel 4.

Tabel 5  
Evaluasi Inner Model

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi (Y1)	0,628	0.622
Kinerja (Y2)	0,288	0.282

Sumber : Data primer diolah (2021)

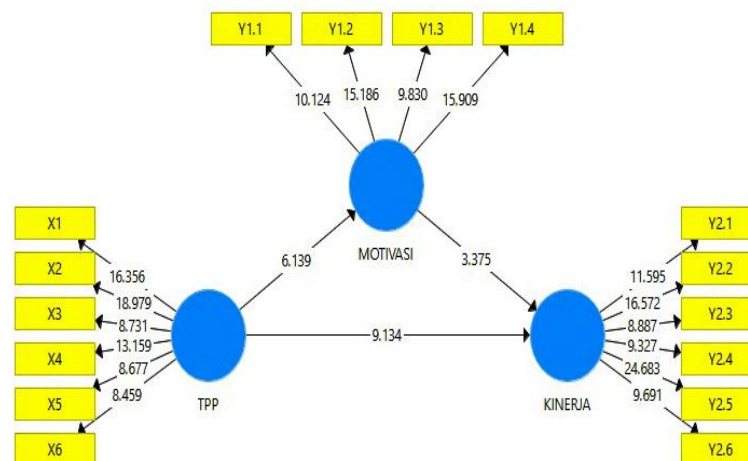
Motivasi (Y1) mempunyai R-Square sebesar 0,628. Artinya variabel Motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebagai variabel mediasi antara TPP dengan kinerja. 2. Kinerja (Y2) mempunyai R-Square sebesar 0,288. Artinya variabel Kinerja (Y2) memberikan kontribusi yang dipengaruhi langsung oleh variabel TPP. Jadi pengaruh variabel TPP secara langsung terhadap Kinerja sebesar 39,2% dan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel 5 dan diilustrasikan oleh gambar 2 Path Coefficient.

Tabel 5  
Hasil Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Hipotesis	t Statistik	weight significance	P Values	Sig 5%	Note
H1 Pengaruh TPP terhadap Kinerja	9,134	>1,96	0,000	< 0,05	Sig
H2 Pengaruh TPP terhadap Motivasi	6,139	>1,96	0,000	< 0,05	Sig
H3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	3,375	>1,96	0,001	< 0,05	Sig

Sumber : Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 5) dan nilai weight significance 1,96 (Hair, et.al, 2011).

Gambar 2  
Estimasi Nilai t-statistik Koefisien jalur



## 5. PEMBAHASAN

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja (H1)**

Berdasarkan hasil deskripsi penelitian pada variabel tambahan penghasilan pegawai dan kinerja memiliki kategori sesuai dan baik. Semakin sesuai insentif yang diterima maka semakin baik pula kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten sumbawa. Sebagian besar responden pada hasil penelitian ini menunjukkan kinerja yang baik seperti memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki, dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya, sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai, dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor, mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Tristiadi (2017), dan Madjid (2019), menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Motivasi (H2)**

Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Hasil penelitian, Tambahan Penghasilan Pegawai tidak hanya mempengaruhi Motivasi pegawai, namun dapat berpengaruh juga terhadap faktor (variabel) Motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Persepsi pegawai terhadap Tunjangan dapat memotivasi dalam bekerja, dengan adanya perhatian dari atasan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi, setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Wasisto (2014); yang menemukan bahwa insentif dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, Agbaeze, Ghasi, & Imhanrenialena (2019) menemukan bahwa pemberian insentif baik berupa materil maupun non materil dapat meningkatkan motivasi kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (H3)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Dari tanggapan para pegawai, variabel motivasi memiliki tanggapan sangat tinggi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Artinya semakin tinggi motivasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan kinerja yang baik.

Pada hasil penelitian secara deskriptif, terlihat salah satu item yang mendapatkan respon tinggi yaitu dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi. Artinya, peranan pimpinan dalam sebuah Instansi pemerintahan dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa bertanggung jawab dalam membina bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang



telah ditetapkan. Terutama dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam membimbing dan mengarahkan menjadi manusia yang berkualitas dan patut dibanggakan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Muhammad Nafi' Atqiah (2017) yang menunjukkan Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Kabupaten Rembang.

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa artinya semakin Sesuai TPP yang dipersepsikan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kinerja dalam penelitian ini yaitu Quality, Quantity, Timeline, Cost-effectiveness, Need for Supervision, Interpersonal Impac. b. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Artinya jika besaran TPP yang diterima para pegawai maka dipastikan motivasi para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika besaran TPP yang diterima para pegawai kurang sesuai (adil/layak) maka motivasi para pegawai akan semakin rendah. c.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Artinya motivasi berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi organisasi jika mereka mau berkerja dengan baik.

## **KETERBATASAN DAN ARAH PENELITIAN MASA DEPAN**

Responden penelitian terbatas pada sampel para pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada Sekretariat Daerah atau Organisasi lainnya di Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini tidak menggunakan pendekatan variabel moderating, karenanya tentu masih bisa dikaji ketika terdapat variabel yang tidak berpengaruh secara langsung, bisa jadi dapat berpengaruh secara tidak langsung. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan pertanyaan terbuka untuk setiap item pertanyaan pada kuesioner. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi lebih yang akan memperkaya data penelitian tentang TPP, Motivasi dan Kinerja pegawai. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas kajian penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini serta mempertimbangkan variabel produktifitas, komitmen organisasional dan kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agbaeze, Ghasi, & Imhanrenialena (2019). *Effect Of Reward System On Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms In The Litoral Region Of Cameroon*. Academy of Strategic Management Journal Volume 18, Issue 3, 2019.
- Aji, Akhsin Rustam. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arine Oktyama, Gandhis dan Agus Wahyudin. 2020. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Economic Education Analysis Journal, 9(3), 994-1009.
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Performance Management*. London: Kogan Page LTD
- Asnawi. 2012. *Teori Motivasi*. Jakarta: Studio Pers Atqiya, Muhammad Nafi'. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. PINDAD Malang*.
- Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Darmayanti. 2018. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara ( Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Djarwanto, Ps & Pangestu, Subagyo. 2009. *Statistik Induktif*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE
- Edhi Wasisto, (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta*. Jurnal of accunting Vol 1, No 2 (2014)
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariable Dengan Program IBM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerunnas. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima*. Jurnal Ilmiah Mandala Education, Vol. 6, No. 2, 204-2014
- Hair, et al, 2010, *Multivariate Data Analysis, New International Edition*., New Jersey : Pearson.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusmawan, I Kadek Dede dan Sukmana, IWK Teja. 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Hard Rock Hotel Bali*. Universitas Dhyana Pura.
- Madjid, Meriana. 2019. *Pengaruh Tambahan Pegawai dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali*. e-Jurnal Katalogis, Vol. 4, No. 8, 85-93.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maziah. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI SYARIAH MAKSAR*. Skripsi. UIN ALAUDDIN. Makasar.
- Maziah. 2017. *Pengaruh Pemberian Intensif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI SYARIAH Makasar*. Skripsi. UIN ALAUDDIN. Makasar.
- Nawawi, Handari, 2003, "Manajemen Sumberdaya Manusia". Yogyakarta: UGM, Press, Yogyakarta.

- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Novitasari, Dian. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. IAIN Salatiga.
- Nafi' Atqiah, Muhammad. 2017. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada PT. PINDAD Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Novitasari, Dian. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta*. IAIN SALATIGA.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Puspitasari, Rita. 2014. *Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Skripsi. Universitas Negri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, S. 2003. *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta : Salemba Empat Jilid I, Edisi Indonesia, Jakarta : Prenhallindo
- Robbins, P.S dan Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 4. Penerbit Arcan : Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index Rogers, Stave. 2010. *Performance Management in Local Government*. London: Jessica Kindsley Publisher
- Rusmawan, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sres Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Hard Rock Hotel Bali*. e-Jurnal Katalogis, Vol. 4, No. 8, 85-93.
- Satrio Tristiadi. 2017. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau*.
- Sarwono. 2013. *Statistik itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputerisasi Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sugiyarti. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rembang*.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V, Wiratna. 2015. *Metodeologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Bandung: Pustaka Baru Press
- Suryani, Mega. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Lampung*. Tesis. Universitas Lampung. Lampung.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Tristiadi, Satrio. 2017. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau*. Tesis. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Ubani, D., (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan PK Provinsi Sumatera Barat*. Tesis. Padang. UNP.
- Usman dan Akbar. 2008. *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Yolitaba, Anas. 2016. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten SIGI*. *Journal of Social Welfare*, Vol. 6, No. 1, 30-41.
- Zainun, Buchari. 1981. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Bina Aksara