

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KOMPETENSI TERHADAP PEMBERIAN  
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)  
DI BKPSDM KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat - Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:  
INDRI SILFIAH  
NPM. 1701110206**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : INDRI SILFIAH  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0206  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI BKPSDM KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 04-05-2021 Pembimbing I : Hj. Noviarni, SE., M.Si  
NIDN : 0221116101


Tanggal 04-05-2021 Pembimbing II : Suharti, SE., M.M  
NIDN : 0220086501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

  
Dr. MSY MIKIAL, S.E., M.Si., Ak., CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indri Silfiah

Nomor Pokok : 1701110206

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 14 April 2021



Indri Silfiah

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Kesuksesanmu tak bisa dibandingkan dengan orang lain, melainkan dibandingkan dengan dirimu sebelumnya.*
- ❖ *Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya.*
- ❖ *Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.*

## KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Papa dan Mama Tercinta**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Orang – Orang Terdekat Yang Saya Sayangi**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

**“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kota Palembang”.**

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Noviarni,S.E,M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Suharti,S.E,MM selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada Kepala Badan dan Seluruh Karyawan BKPSDM Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

9. Kepada Kekasihku Bilqisti, yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
10. Kepada teman – temanku Okta, Ulfa, Sari, Sabet yang telah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 14 April 2021

Penulis,



Indri Silfiah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1	Latar Belakang .....	1
1.2	Rumusan Masalah .....	7
1.3	Tujuan Penelitian .....	8
1.4	Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1	Kajian Teoritis .....	10
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	12
2.1.2.1	Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) .....	12
2.1.2.2	Pengertian Insentif .....	13
2.1.2.3	Bentuk – Bentuk Insentif.....	14
2.1.2.4	Tujuan Pemberian Insentif.....	15
2.1.2.5	Indikator Insentif.....	16

2.1.3	Motivasi .....	17
2.1.3.1	Pengertian Motivasi .....	17
2.1.3.2	Faktor – Faktor Motivasi .....	18
2.1.3.3	Jenis – Jenis Motivasi .....	20
2.1.3.4	Indikator Motivasi.....	21
2.1.4	Budaya Organisasi .....	22
2.1.4.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	22
2.1.4.2	Fungsi Budaya Organisasi .....	23
2.1.4.3	Indikator Budaya Organisasi .....	24
2.1.5	Kompetensi .....	26
2.1.5.1	Pengertian Kompetensi.....	26
2.1.5.2	Manfaat Kompetensi .....	27
2.1.5.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	28
2.1.5.4	Indikator Kompetensi .....	29
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	31
2.3	Kerangka Pemikiran .....	34
2.4	Hipotesis .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1	Tempat Penelitian .....	36
3.1.2	Waktu Penelitian .....	36
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1	Sumber Data .....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	39
3.3.1	Populasi .....	39
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	39
3.4	Rancangan Penelitian .....	40
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.5.1	Variabel Penelitian .....	40



3.5.2	Definisi Operasional .....	41
3.6	Instrumen Penelitian.....	43
3.7	Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1	Uji Validitas .....	44
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	44
3.7.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	45
3.7.4	Analisis Statistik Inferensial.....	45
3.7.4.1	Uji Normalitas .....	46
3.7.4.2	Uji Asumsi Klasik .....	46
3.7.4.3	Regresi Linear Berganda.....	47
3.7.4.4	Koefisien Korelasi .....	48
3.7.4.5	Koefisien Determinasi .....	48
3.8	Uji Hipotesis Penelitian .....	49
3.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	49
3.8.2	Uji Parsial (Uji t) .....	50
3.9	Sistematika Penulisan .....	53

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	55
4.1.2	Visi Misi Perusahaan.....	56
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	57
4.2	Pembahasan .....	67
4.3	Uji Instrumen .....	69
4.3.1	Uji Validitas .....	69
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	70
4.4	Analisis Data.....	71
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	71
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	79
4.4.2.1	Uji Normalitas.....	79
4.4.2.2	Uji Asumsi Klasik .....	80

4.4.2.3	Regresi Linear Berganda .....	82
4.4.2.4	Koefisien Korelasi .....	83
4.4.2.5	Koefisien Determinasi .....	85
4.5	Pengujian Hipotesis .....	86
4.5.1	Uji Simultan (Uji F) .....	86
4.5.2	Uji Parsial (Uji t) .....	87

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	91
5.2	Saran .....	92

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

1.1	TPP Berdasarkan Pertimbangan Objektif .....	5
1.2	TPP Berdasarkan Beban Kerja .....	5
2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	31
3.1	Waktu Penelitian .....	36
3.2	Variabel dan Definisi Operasional .....	41
3.3	Skala Likert .....	43
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	48
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
4.2	Responden Berdasarkan Usia .....	68
4.3	Hasil Uji Validitas .....	69
4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	71
4.5	Distribusi Frekuensi .....	72
4.6	Distribusi Frekuensi Motivasi .....	73
4.7	Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi .....	74
4.8	Distribusi Frekuensi Kompetensi .....	76
4.9	Distribusi Frekuensi TPP .....	78
4.10	Uji Multikolinieritas .....	80
4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	82
4.12	Koefisien Korelasi .....	84
4.13	Koefisien Determinasi .....	85
4.14	Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	86
4.15	Hasil Uji t .....	87

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran .....	34
3.1	Regresi Linear Berganda .....	47
4.1	Struktur Organisasi BKPSDM Kota Palembang .....	57
4.2	Histogram Skor Responden Variabel Motivasi .....	73
4.3	Histogram Skor Responden Variabel Budaya Organisasi .....	75
4.4	Histogram Skor Responden Variabel Kompetensi .....	77
4.5	Histogram Skor Responden Variabel TPP .....	78
4.6	Uji Normalitas .....	79
4.7	Uji Heteroskedastisitas .....	81

## ABSTRAK

**Indri Silfiah, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kota Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Noviarni, SE,M.Si dan Ibu Suharti, SE,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kota Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar ( $19,076 > 3,14$ ) diketahui bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kota Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan t hitung 4,174 dengan signifikansi 0,017. Secara parsial Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan t hitung 3,240 dengan signifikansi 0,028. Secara parsial Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan t hitung 3,630 dengan signifikansi 0,032.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi setiap individu untuk meningkatkan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kota Palembang yang lebih baik.

## **RIWAYAT HIDUP**

Indri Silfiah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 24 Januari 1997 merupakan putri tunggal dari bapak yang bernama Yusnizar dan Ibu yang bernama Nazliyani. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 92 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 31 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA Negeri 19 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi sektor publik merupakan suatu organisasi dimana aktivitasnya menghasilkan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan ataupun hak dari publik atau untuk kesejahteraan masyarakat. Dalam sebuah organisasi sektor publik terdapat unsur-unsur yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan kepada publik. Salah satu unsur yang paling penting untuk mewujudkan sebuah pelayanan publik yang memadai adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, ketrampilan, keinginan, dorongan daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki nilai tertinggi dalam sebuah organisasi apabila penggunaannya tepat guna. Perkembangan teknologi, informasi serta tersedianya modal, sarana dan prasarana apabila tanpa sumber daya manusia maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas profesional, netral dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan

nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, gaji tidak dapat dijadikan satu-satunya tumpuan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perlu adanya kompensasi lain selain gaji yaitu tambahan penghasilan atau insentif. Dalam peraturan Walikota Palembang Nomor 36 Tahun 2019 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dikatakan bahwa bagi pegawai yang menerima tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja selain memperhatikan kelas jabatan sesuai hasil validasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, juga harus melaksanakan tugas sesuai dengan kelas jabatan yang bersangkutan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang bergerak di bidang perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Kebijakan tunjangan tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan oleh Pemerintah Kota Palembang, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang berupa tunjangan tambahan penghasilan dengan tujuan bahwa agar para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, meningkatkan budaya organisasi, dan meningkatkan kompetensi. Dan juga



terdorong oleh faktor – faktor lain seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lainnya.

Menurut Wibowo (2011:21) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika ada peluang untuk mendapatkan insentif. Pimpinan dapat menggunakan penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk memotivasi karyawannya, terlebih bagi karyawan yang memiliki prestasi maka perusahaan seharusnya memberikan apresiasi. Apresiasi dapat berupa pemberian promosi jabatan untuk pengembangan karir, pemberian insentif diluar gaji serta adanya jaminan keselamatan bagi karyawan dan keluarganya.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Menurut Handoko (2014:162) Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Marshal (2013), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing - masing individu. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 36 Tahun 2019 pada Pasal 2 No 1 pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi aparatur dalam melaksanakan tugas pemerintah. Untuk penerapan di BKPSDM terdapat beberapa kendala seperti kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai kinerja dengan baik dikarenakan kurangnya semangat karyawan untuk lebih produktif. Budaya organisasi di BKPSDM juga perlu di perhatikan lagi seperti membudayakan absen tepat waktu dimana hal ini berpengaruh terhadap pemberian tambahan penghasilan.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kota Palembang terdapat dua jenis yaitu TPP berdasarkan pertimbangan objektif, dan TPP berdasarkan beban kerja. Berikut ini merupakan data besarnya jumlah TPP yang di terima PNS di BKPSDM Kota Palembang :

**Tabel 1.1**  
**TPP Berdasarkan Pertimbangan Objektif**  
**(Data November 2020)**

Uraian Jabatan	Gol	Jumlah (Orang)	Nilai TPP (Rp)	Nilai TPP Dibayarkan (Rp)	Pajak (Rp)	TPP Diterima (Rp)
Kepala Badan	IV	1	32.000.000	16.000.000	2.400.000	13.400.000
Esselon III A	IV	1	9.000.000	4.500.000	675.000	3.025.000
Esselon III B	IV	3	24.000.000	12.000.000	1.800.000	9.832.000
Esselon III B	III	1	8.000.000	4.000.000	200.000	3.750.000
Esselon IV A	IV	2	12.800.000	6.400.000	960.000	5.040.000
Esselon IV A	III	13	74.100.000	37.050.000	1.852.500	33.152.500
Non Esselon	IV	2	10.200.000	5.100.000	765.000	4.128.000
Non Esselon	III	40	180.000.000	90.000.000	4.500.000	83.500.000
Non Esselon	II	3	11.100.000	5.550.000	-	16.450.000
<b>Total</b>		<b>67</b>				

**Tabel 1.2**  
**TPP Berdasarkan Beban Kerja**

Uraian Jabatan	Kelas Jabatan	Jumlah (Orang)	Nilai TPP (Rp)	Nilai TPP Dibayarkan (Rp)	Pajak (Rp)	TPP Diterima (Rp)
Kepala Badan	14	1	16.917.825	8.458.913	1.268.837	7.090.076
Sekretaris	12	1	12.489.075	6.244.538	936.681	5.107.857
Kabid	11	4	48,302,900	24.151.450	3.622.716	20.376.183
Kasubbid	9	12	101.329.800	50.664.900	7.599.732	41.065.168
Kasubbag	9	3	25.332.450	12.666.225	1.899.933	10.388.792
Bendahara	7	1	5.255.450	2.627.725	394.159	2.133.566
Analisis	7	28	147.152.600	73.576.300	11.036.000	61.233.566
Penyusun Rencana	7	9	47.299.050	23.649.525	3.547.431	19.103.092
Pengelola Profesi	6	2	8.148.900	4.074.450	203.722	3.770.728
Pengelola Data	6	3	12.223.350	6.111.675	305.583	5.606.500
Administrasi	5	3	8.679.000	4.339.500	-	4.153.500
<b>Total</b>		<b>67</b>				

Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM Kota Palembang

Tabel diatas adalah data TPP yang dibayarkan pada bulan November 2020. Pada saat itu TPP yang dibayarkan hanya 50% dikarenakan anggaran pemerintah kota mengalami defisit. Pajak yang dikenakan pada setiap golongan berbeda – beda. Untuk golongan IV dikenakan pajak sebesar 15%, Golongan 3 sebesar 5%, Golongan II tidak dikenakan pajak, Untuk PNS yang tidak memiliki NPWP dikenakan pajak sebesar 20%. Dan untuk karyawan yang tidak mencapai absensi sampai 100% TPP yang di berikan akan dikenakan potongan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak memenuhi absensinya.

Berdasarkan Perwali Nomor 153/KPTS/BPKAD/2019 pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif diberikan sebagai penunjang operasional untuk pegawai - pegawai tertentu atas persetujuan Walikota dengan mempertimbangkan asas kaptutan dan kewajaran.

Berdasarkan Perwali Nomor 153/KPTS/BPKAD/2019 pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja dengan memperhitungkan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang dilakukan secara sistematis dan terukur serta dinilai berdasarkan faktor – faktor jabatan dengan ketentuan yang berlaku.

Peraturan Walikota Nomor 36 Tahun 2019 pada Pasal 4 No 5 Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi adalah tambahan penghasilan yang diberikan karena dalam mengemban tugasnya harus memiliki keterampilan khusus dan langka. Hal ini melihat kompetensi yang di miliki oleh para pegawai. Tingkat kompetensi yang dimiliki para pegawai berdampak pada tambahan penghasilan yang akan di dapat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut **“Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang.
2. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang.
4. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap pemberian tambahan penghasilan

pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang.

## 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Kodri. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang.
- Amalia, Nurul Mutiara Risqi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang
- Handoko. 2014. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Kasmir. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28-37.
- Malayu SP, Hasibuan. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu SP, Hasibuan. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi : Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bina Aksara. Jakarta
- Marshal. 2013. *Administrasi Personil untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nafrizal. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Rivai. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Simamora. Henry. 2017. *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sinabela, Lijan Poltak. 2017. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1 , 54-66.
- Sugiyono, 2013. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif”*. Alfabeta : Bandung
- Sunyoto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Kencana. Jakarta.
- Umi, dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Swasta (Politeknik Anika, Politeknik Akamigas,*

dan Politeknik Akamigas) di Palembang”, E – Journal Politeknik Anika  
Vol. 1 No. 2

Wibowo. 2011. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta. Rajawali Pers.

Yalitoba, Anas. 2019. *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi*. Universitas Satyagama.