

**PENGARUH TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : TONI OKTARIAN
NPM : 224741030
Konsentrasi : Manajemen SDM

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2023

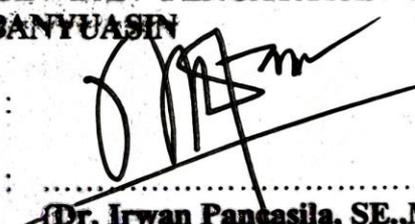
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA
PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANYUASIN**

Nama : TONI OKTARIAN
NPM : 224741030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
**Judul Proposal : PENGARUH TUNJANGAN TAMBAHAN
PENGHASILAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA
PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BANYUASIN**

Pembimbing Tesis :

Tanggal 11/08/2023 Pembimbing I : 
(Dr. Irwan Pancaasila, SE.,MM)
NIDN : 0215067703

Tanggal 10/08/2023 Pembimbing II : 
(Dr. Yolanda Veyblita, SE.,M.Si)
NIDN : 0226028303

Mengetahui:

Dekan FEB

Ketua Program Studi MM-UTP



Dr. MSY. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA., CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Sari Sakarina, SE,MM
NIDN : 0214038501

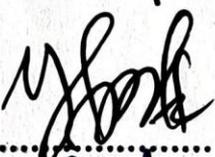
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA
PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANYUASIN**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : **TONI OKTARIAN**
NPM : **224741030**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Irwan Pancasila, SE.,MM NIDN : 0215067703	14/09/2023	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Yolanda Veybhita, SE.,M.Si NIDN : 0226028303	11/09/2023	
2. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM NIDN : 0214038501	11/09/23	

Mengetahui:



Ketua Program Studi MM-UTP



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertnda tangan dibawah ini :

Nama : Toni Oktarian
NPM : 224741030
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesisi yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.



Palembang. 28 Agustus 2023

Toni Oktarian

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin dengan menggunakan metode kuantitatif, perhitungan menggunakan skala linkert, uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan SEM berbasis varian dengan menggunakan smart PLS. Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara tunjangan tambahan penghasilan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, tidak terdapat pengaruh tunjangan tambahan penghasilan terhadap prestasi kerja yang dimediasi kepuasan kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci : Tunjangan Tambahan Penghasilan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of additional income allowance and motivation on job satisfaction and work performance of population and civil registry office of Banyuwangi region using quantitative methods, likert scale calculation, liability test, and realibiliti test using variant based SEM with Smart PLS software. The result of this study indicate that there is effect between additional income allowance on job satisfaction, motivation has an effect on job satisfaction, job satisfaction has no effect on work performance, additional income allowance has no effect on work performance mediated by job satisfaction, and motivation has no effect on work performance mediated by job satisfaction.

Keywords : Additional Income Allowance, Motivation, Job Satisfaction, and Work Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan Rahmat karunianya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi instansi maupun bagi peneliti selanjutnya yang meneliti dengan menggunakan variabel yang sama.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MM
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.Ca.,CSRS.
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM

6. Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE.,MM selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.
7. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, SE.,M.Si, selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi serta mengoreksi, masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis.
8. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM, selaku penguji selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membantu memberikan penjelasan dan masukan dalam penulisan tesis ini.
9. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tercinta, papa HERMANTO dan mama NAZINI atas doa, kasih sayang, ketulusan, semangat, dukungan, pengorbanan, waktu dan pikiran yang senantiasa terus diberikan kepada ananda sehingga ananda dapat menyelesaikan pendidikannya.
10. Terimakasih yang tak terhingga kepada kakak-kakakku tercinta Herny Fitriana, Mujahidin, dan Toni Julian serta keponakan kecilku Muhammad Fathian Akbar dan Muhammad Faizan Abqary Terimakasih telah menjadi tempat penulis beristirahat dan melepas penat serta menjadi tempat penulis shareing mengenai kehidupan kampus.
11. Moral Support “Omonad” makasih yaa orang baik...
12. Seluruh teman-teman Program Studi Magister Manajemen Angkatan 47.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan

segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon untuk dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, 28 Agustus 2023
Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Toni Oktarian', written in a cursive style.

Toni Oktarian.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	Error!
Bookmark not defined.	
A. Kajian Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
1. Prestasi kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
4. Tunjangan Tambahan Penghasilan	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil PenelitianTerdahulu yang Relevan ...	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
E. Variabel, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
F. Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
G. Uji Hipotesis Statistika.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
2. Analisis Inferensial	Error! Bookmark not defined.
3. Analisis Jalur (Path Analysis).....	Error! Bookmark not defined.
B. Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi.....	Error! Bookmark not defined.
C. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin tahun 2019-2021	3
Tabel 1. 2 Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Bentuk Nilai	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Data Demografi Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Kisi-kisi instrument Prestasi Kerja (Z) ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 6 Kisi-kisi instrument Motivasi Kerja (X ₂)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 7 Kisi-kisi Instrumen Tunjangan Tambahan Penghasilan (X ₁)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 8 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 9 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banyuasin menurut Jenis Kelamin.....	Error! Bookmark not defined.

- Tabel 4. 2 Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banyuasin menurut Jenjang Pendidikan**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 3 Kategori Jawaban**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 4 Kategori Jawaban Responden berdasarkan Indikator Variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan (X₁).....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden berdasarkan Indikator**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden berdasarkan Indikator Variabel Kepuasan Kerja (Y)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden berdasarkan Indikator**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 8 *Loading Factor* Model 1**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 9 *Construct Reliability and Validity*.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 10 *Construct Reliability and Validity***Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 11 *Average Variance Extracted (AVE)* ...**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 12 *Discriminant Validity*.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 13 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha***Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 14 *R-Square*.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 15 *f-Square***Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 16 Tabel *Indirect Effects***Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 17 *Path Coefficient*.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3. 1 Diagram Jalur Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1 *Full Model* 1 setelah dikalkulasi**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2 *Full Model* 2 setelah dikalkulasi**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 3 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 4 Model Fit Boot Strapping.....**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 5 *Full Model* Bootstrapping t statist....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. KUESIONER	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 DATA TABULASI RESPONDEN....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3. Full Model 1 setelah dikalkulasi.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4. Loading Factor Full Model 1	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. <i>Construct Reliability and Validity</i>	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6. <i>Full Model 1</i>	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7. <i>Average Variance Extracted, Discriminant Validity, Composite Reliability and Cronback Alpha</i>	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8. <i>R-Square, F-Square, Indirect Effects</i>	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9. <i>Bootstrapping</i>	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 10. <i>Path Coefficient</i>	Error! Bookmark not defined.

RIWAYAT HIDUP

Toni Oktarian, dilahirkan di Kasmaran pada tanggal 18 Oktober 1996 dari Ayah Hermanto dan Ibu Nazini. Anak ke 3 (tiga) dari 3 (tiga) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 4 Kasmaran, Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Unggul Sekayu diselesaikan pada tahun 2011 dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Palembang diselesaikan pada tahun 2014. Pada tahun 2014 masuk Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan lulus pada tahun 2018, dan kemudian melanjutkan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2022.

Tahun 2019 sampai dengan sekarang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

“...Pengetahuan adalah cinta, Cahaya dan visi...”

Terimakasih.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan individu terhadap pekerjaan mereka, sementara prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam upaya meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja, tunjangan tambahan penghasilan dan motivasi memainkan peran yang signifikan.

Secara khusus, tunjangan tambahan penghasilan merupakan bentuk insentif yang diberikan kepada pegawai di luar gaji pokok mereka. Tunjangan ini bisa berupa bonus, tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, atau tunjangan lainnya. Tujuan pemberian tunjangan tambahan penghasilan adalah untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas kontribusi dan pencapaian mereka, sekaligus meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Di sisi lain, motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi.

Seiring dengan perkembangan zaman, kondisi pelayanan publik yang disediakan mendapat kritikan dari berbagai pihak untuk memperbaiki kualitas

komunikasi dan pengelolaan pelayanannya, mengingat tidak semua warga negara dapat menikmati aksesibilitas pelayanan publik yang efektif. Padahal sebagai amanat Perundang-undangan, pelayanan publik seharusnya menyentuh semua lapisan tanpa terkecuali dan tetap menjaga etika pelayanan. Inilah yang mengakibatkan rendahnya Prestasi kerja pegawai institusi pemerintah, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan Prestasi kerja para pegawai.

Persoalan Prestasi kerja pegawai inilah yang menjadi sumber ketidakpercayaan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa Prestasi kerja pegawai organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisien. Setiap pegawai mempunyai tujuan bekerja yang berbeda-beda, oleh karena itu dengan menyadari perbedaan-perbedaan tersebut, seorang pimpinan harus mampu menyelaraskan tujuan yang akan dicapai oleh setiap pegawai sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan aturan yang berlaku, yang pada akhirnya akan meningkatkan Prestasi kerja Pegawai.

Upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan Prestasi kerja Pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah

salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan Prestasi kerja Pegawai.

Berikut ini data yang menggambarkan hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin tahun 2019-2021 yang disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 1. 1 Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin tahun 2019-2021

Komponen yang Dinilai	2019		2020		2021	
	Bobot	Hasil Evaluasi	Bobot	Hasil Evaluasi	Bobot	Hasil Evaluasi
Perencanaan Kinerja	30.00	25.86	30.00	25.66	30.00	25.79
Pengukuran Kinerja	25.00	19.06	25.00	20.31	25.00	20.63
Pelaporan Kinerja	15.00	13.29	15.00	11.59	15.00	11.14
Evaluasi Internal	10.00	6.85	10.00	6.83	10.00	6.85
Pencapaian Kinerja	20.00	16.56	20.00	18.48	20.00	19.00
Total	100	81.62	100	82.87	100	83.41

Sumber : Inspektorat Kabupaten Banyuasin (2022)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada tahun 2019 Evaluasi Prestasi Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin mendapat nilai 81.67 dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan dengan nilai 82.87 dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan lagi menjadi 83.41. Peningkatan atau kenaikan prestasi kerja ini dapat disebabkan oleh beberapa factor seperti tunjangan tambahan penghasilan, kepuasan kerja dan motivasi.

Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) jika dituangkan dalam bentuk nilai kisaran 0 sampai dengan 100 dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Bentuk Nilai

NO.	NILAI	KATEGORI	KETERANGAN
1.	> 90 – 100	AA	Sangat Memuaskan
2.	> 80 – 90	A	Memuaskan
3.	> 70 – 80	BB	Sangat Baik
4.	> 60 – 70	B	Baik
5.	> 50 – 60	CC	Cukup (Memadai)
6.	> 30 – 50	C	Kurang
7.	0 – 30	D	Sangat Kurang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin sejak tahun 2019 hingga tahun 2022 termasuk kategori A (Memuaskan). Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

Tunjangan Tambahan Penghasilan merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas Prestasi kerja pegawai atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan Prestasi kerja pegawai adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas Prestasi kerja pegawai nya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Banyuasin Banyuasin tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di

lingkungan pemerintah Kabupaten Banyuasin Banyuasin. Pemberian TPP kepada setiap PNS dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap Prestasi kerja pegawai dan motivasi yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah Daerah dan masyarakat Kabupaten Banyuasin Banyuasin.

Berdasarkan Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang tata cara persetujuan menteri dalam negeri terhadap tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, prestasi kerja pegawai dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan dari diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Petunjuk teknis klasifikasi pemberian tambahan penghasilan pegawai yang tercantum dalam Peraturan Bupati Nomor 34 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten Banyuasin menjelaskan mengenai pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, pegawai

negeri sipil yang menduduki jabatan Administrator, Pengawas dan pelaksana dan pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan.

Meskipun tunjangan tambahan penghasilan dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja, masih terdapat permasalahan yang perlu dipahami lebih lanjut. Beberapa organisasi mungkin menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan pengaruh tunjangan tambahan penghasilan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai. Beberapa permasalahan khusus yang perlu diperhatikan antara lain:

Desain tunjangan tambahan penghasilan: Organisasi perlu mempertimbangkan desain tunjangan tambahan penghasilan yang efektif, termasuk jenis tunjangan yang tepat, kriteria pemberian, dan keterkaitan dengan kinerja kerja. Kurangnya desain yang baik dapat mengurangi pengaruh positif tunjangan tambahan penghasilan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

Faktor motivasi yang relevan: Organisasi perlu memahami faktor-faktor motivasi yang paling relevan bagi pegawai mereka. Setiap individu memiliki

kebutuhan dan dorongan yang berbeda, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang efektif dan mengimplementasikan strategi motivasi yang sesuai.

Pengukuran kepuasan kerja dan prestasi kerja: Organisasi perlu memiliki metode pengukuran yang tepat untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat meliputi survei kepuasan kerja, evaluasi kinerja, atau indikator lain yang relevan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.”**

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Banyuasin sebagai berikut :

1. Belum optimalnya prestasi kerja pegawai, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan
2. Masih minimnya inovasi/inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sehingga yang dilaksanakan hanya sesuai dengan instruksi pimpinan dan pegawai yang kurang memiliki rasa ingin berprestasi serta pemahaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Tunjangan Tambahan Penghasilan yang diterapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin belum terlaksana secara efektif.
4. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, baik dari segi besarnya maupun dari segi proporsionalnya antar jenjang jabatan.
5. Masih rendahnya motivasi yang dimiliki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja
6. Masih rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, dan masih rendahnya kecintaan pegawai terhadap bidang pekerjaannya.
7. Kepuasan kerja pegawai masih rendah, dimana hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan masih adanya kebiasaan para pegawai menunda-nunda pekerjaan.
8. Kepuasan kerja pegawai belum optimal, dimana hanya beberapa pegawai saja yang menunjukkan prestasi kerja.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Banyuasin.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin ?
3. A. Apakah Terdapat Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin ?
B. Apakah Terdapat Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin
4. A. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin ?
B. Apakah Terdapat Pengaruh Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin
5. Apakah Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin
3. A. Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin
B. Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin
4. A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin.
B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin
5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Banyuasin

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi pegawai, sebagai masukan dalam rangka peningkatan Prestasi Kerja melalui peningkatan Tunjangan Tambahan Penghasilan, motivasi dan Kepuasan kerja pegawai

2. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin, penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka pengambilan kebijakan dan keputusan dalam pengembangan SDM Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banyuasin melalui program mewujudkan Prestasi kerja pegawai yang optimal melalui Tunjangan Tambahan Penghasilan yang efektif dan peningkatan serta pengembangan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Tunjangan Tambahan Penghasilan yang efektif, pengembangan motivasi dan peningkatan Kepuasan kerja pegawai terhadap optimalisasi Prestasi kerja pegawai.
4. Bagi dunia akademis, penelitian ini diharapkan menambah khasanah dan perbendaharaan pengetahuan dunia akademis, tentang Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ariani, D., Utami, H. N., & Susilo, H. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 123-131.
- As'ad. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bintoro, J. A., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 141-150.
- Fathoni, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Furtwengler, D. (2002). *Penilaian Kinerja: Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit*. Yogyakarta.
- Gunawan, I. G., & Dewi, A. S. (2020). PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NONFINANSIAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 3469-3489.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Vol. Cetakan Kedua Belas). Yogyakarta: BPEF.
- Hariandja, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrus, S. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL

- INTERVENING PADA PT. PEPUTRA MAHA JAYA PEKANBARU. *Jom FEKON*, 57-70.
- Kamelia, G. (2019). PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEABREEZ INDONESIA. 1-11.
- Kreitner. (2005). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan*. Jakarta: PT. BPP.
- Mangkunegara. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nurahma, R. A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 204-212.
- Panyarikan, K. (1966). *Motivasi Dalam Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia*. Malang: PPPG IPS.
- Pradnyana, I. M., & Suwandana, I. G. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 5462-5487.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Operasi-Analisis dan Studi Kasus*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2015). *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson education.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia.
- Sari, M. N. (2016). PENGARUH INSENTIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA PEKANBARU. *JOM Fekon*, 108-118.
- Sedarmayati. (2011). *Manajemen Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar MAju.

- Sedarmayati. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sitepu, G., Simatupang, S. L., & Sembiring, V. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN MEDAN. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 159-167.
- Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1-10.
- Sumandari, N. Y., & Wibawa, I. M. (2021). MOTIVASI MEMEDIASI PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD KABUPATEN KLUNGKUNG. *E-Jurnal Manajemen*, 10, 800-819.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Vahdist, R. (2016). Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.