

Influence Of Additional Income, Motivation, And Work Environment On The Performance Of Civil Servants In The Provincial Health Services In Indonesia Pengaruh Tambahan

Penghasilan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

Kartini Herma Astuti^{1*}, Tien Yustini², Marzuki Alie³, Luis Marnisah⁴, Muhammad Wadud
Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3,4,5}
ekakartini131@gmail.com¹, tien_yustini@uigm.ac.id², marzuki_alie@uigm.ac.id³,
wadud@uigm.ac.id⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effects of additional income for employees (TPP), motivation, and the work environment on civil servant performance in the South Sumatera Provincial Health Service. Quantitative research methodology. A total of 99 civil servants from all employees of the South Sumatra Provincial Health Office accidentally participated in this study using an associative technique. Information was collected through a validated questionnaire given to respondents and analyzed using multiple linear regression analysis with the SPSS 25.0 program. The research findings indicate that TPP and the work environment have a partially positive and significant influence, while motivation has a positive but not significant impact on civil servant performance. Simultaneously, TPP, motivation, and work environment factors show a positive and significant influence on the performance of civil servants in the South Sumatra Provincial Health Office. Future researchers are suggested to use performance measurements from the relevant supervisors.

Keywords: *Additional Income, Civil Servants Performance, Motivation, Work Environment.*

ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk menentukan pengaruh tambahan penghasilan bagi pegawai (TPP), motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Metodologi penelitian kuantitatif. Sebanyak 99 PNS dari seluruh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan secara kebetulan berpartisipasi dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik asosiatif. Informasi dikumpulkan melalui angket yang teruji validitasnya yang diberikan kepada responden dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dalam program program SPSS 25.0. Temuan penelitian menunjukkan bahwa TPP dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial, sementara motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri. Secara simultan, TPP, motivasi, dan faktor lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Saran Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan pengukuran kinerja oleh atasan yang bersangkutan.

Kata Kunci: Harga, Keputusan, Pembelian, Kualitas

1. Pendahuluan

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan beroperasi sebagai salah satu perangkat daerah teknis di bawah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, diatur oleh Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2017. Dinas ini bertindak sebagai unsur eksekutif dalam urusan pemerintahan di bidang kesehatan provinsi, yang dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil (PNS). Reformasi birokrasi telah berlangsung sejak tahun 2014, yang diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi ini membahas manajemen sumber daya manusia, terutama pegawai negeri, di wilayah pemerintahan. Tata kelola layanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja pegawai negeri. Kinerja, yang didefinisikan sebagai

kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Yantika *et al.*, 2018), merupakan faktor penting yang diamati oleh lembaga, berdampak signifikan pada produktivitas secara keseluruhan. Abubakar *et al.* (2019) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya, menjelaskan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara mencapainya. Çetin dan Aşkun (2018) menggambarkan kinerja sebagai kemampuan individu untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan kemampuan inti organisasi. Produktivitas lembaga secara langsung terkait dengan kinerja pegawai. Pegawai dengan kinerja rendah mengakibatkan produktivitas rendah, sedangkan kinerja tinggi mendorong perkembangan lembaga. Indikator kinerja meliputi akurasi, waktu, jumlah, kualitas, keandalan, dan kemampuan kerja (Na-Nan *et al.*, 2018). Evaluasi kinerja pegawai negeri mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Sesuai dengan regulasi pemerintah ini, evaluasi kinerja pegawai negeri bertujuan untuk memastikan obyektivitas perkembangan pegawai negeri untuk promosi, penempatan jabatan, mutasi, pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, kenaikan gaji berkala, dan faktor lainnya. Proses-proses ini dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karier yang memprioritaskan kinerja kerja. Penilaian melibatkan penilai mengevaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai negeri. Evaluasi ini mempertimbangkan pencapaian, target, manfaat, dan hasil, serta perilaku pegawai negeri, mengikuti prinsip-prinsip obyektivitas, akuntabilitas, pengukuran, transparansi, dan partisipasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, sistem, kompensasi, desain kerja, dan aspek teknis dan ekonomi (Wicaksono *et al.*, 2023). Insentif kinerja, seperti tambahan penghasilan (TPP) yang diatur oleh Peraturan Presiden Nomor 150 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Daerah No. 63 Tahun 2011, dapat meningkatkan kinerja. Pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri dan calon pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan diatur oleh Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 439/KPTS/VII 2023. Tambahan penghasilan diberikan kepada seluruh pegawai negeri berdasarkan kemampuan keuangan daerah dengan kriteria berikut: 1) prestasi kerja, 2) tingkat produktivitas kerja sebesar 60%, 3) tingkat kedisiplinan berdasarkan tingkat kehadiran sebesar 40%, 4) beban kerja, 5) laporan kinerja harian, 6) kondisi kerja, dan 7) kelangkaan profesi. Beberapa studi melaporkan bahwa TPP dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri seperti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto (Mustakim *et al.*, 2022), di Kantor Kecamatan Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat (Putri *et al.*, 2022), dan di kantor BPKAD Kabupaten Lombok Barat (Wardani *et al.*, 2023).

Dalam organisasi seperti Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi, yang didefinisikan oleh (Cook & Artino, 2016) sebagai proses di mana aktivitas yang ditujukan pada tujuan dimulai dan dipertahankan. Dalam teori harapan-nilai, motivasi adalah fungsi dari harapan keberhasilan dan nilai yang dirasakan. Teori harapan oleh Victor Vroom menyarankan bahwa motivasi mengarahkan tindakan berdasarkan harapan individu, dengan indikator seperti dorongan berorientasi pada tujuan, semangat, inisiatif, dan tanggung jawab (Ludiya, 2017). Pegawai negeri dengan motivasi tinggi mencapai kinerja yang lebih baik, seperti yang ditunjukkan oleh Husnah (2022) dan Muhaimin (2022) dalam penelitian mereka.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai negeri adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat digambarkan sebagai tempat di mana orang dihargai, diperlakukan dengan hormat dan adil, di mana pertumbuhan pribadi dan profesional didukung, komunikasi dan kolaborasi didukung, dan ada rasa komunitas dan kepercayaan di semua tingkatan, yang memungkinkan pengambilan keputusan yang efektif. Lingkungan kerja yang sehat dan aman berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja serta hasil positif lainnya bagi karyawan termasuk keterlibatan, produktivitas, dan komitmen organisasi (Donley, 2021).

Penelitian oleh Ahmad (2022) dan Husain (2023) mendukung pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan memiliki tugas melaksanakan kewenangan daerah provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi. Pengamatan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan mengungkapkan masalah pegawai yang mengalami pemotongan TPP karena ketidakhadiran, keterlambatan, dan kegagalan dalam mengirim laporan kerja harian. Hal ini menunjukkan perlunya studi komprehensif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan mengeksplorasi pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh TPP, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance*, yang didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Yantika *et al.*, 2018). Abubakar *et al.* (2019) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya, menjelaskan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara mencapainya. Çetin dan Aşkun (2018) menggambarkan kinerja sebagai kemampuan individu untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan kemampuan inti organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai tolok ukur untuk melihat seberapa tinggi tingkat capaian keberhasilan dalam melakukan suatu proses pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Korhonen *et al.*, 2023; Nurwin & Frianto, 2021). Indikator kinerja meliputi akurasi, waktu, jumlah, kualitas, keandalan, dan kemampuan kerja (Na-Nan *et al.*, 2018).

Tunjangan Kinerja

Tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas partisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi (Ruky, 2011). Istilah tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai (TPP) atau juga sering disebut remunerasi dapat diartikan sebagai upah yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Remunerasi berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja sehingga dapat dijadikan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Secara harfiah, yang dimaksud dengan remunerasi yaitu sebagai *payment* atau penggajian yang sudah ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai hal yang rutin dilakukan atau sebagai timbal balik suatu pekerjaan yang telah dikerjakan. Dalam konteks organisasi, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pekerja atau prestasi yang diberikan oleh pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (De Pora, 2011). Menurut (Robbins, 2012) berpendapat bahwa ada 3 konsep remunerasi yang biasa disebut dengan 3P, yaitu posisi, orang dan kinerja.

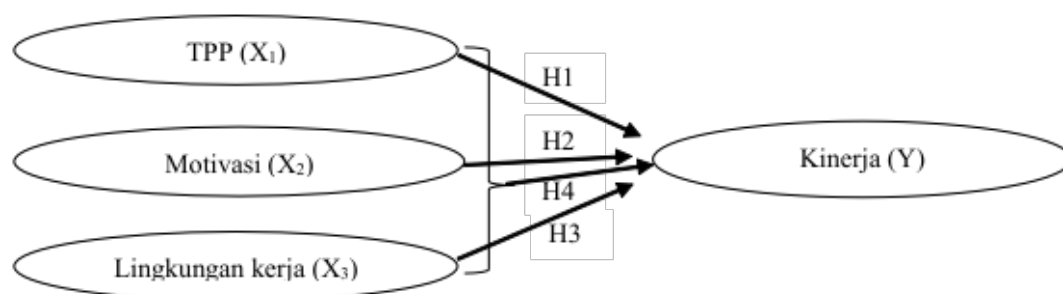
Penelitian ini menggunakan indikator pada Keputusan Gubernur Sumatera Selatan No. 439/KPTS/VII 2023 tentang TPP Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. TPP diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kemampuan keuangan daerah dengan kriteria: 1) Prestasi Kerja, 2) Tingkat produktivitas kerja sebesar 60 %, 3) Tingkat kedisiplinan berdasarkan tingkat kehadiran sebesar 40%, 4) beban kerja, 5) laporan kinerja harian, 6) kondisi kerja, dan 7) kelangkaan profesi.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau kecenderungan untuk bertindak dan mengarahkan perilaku sesuai dengan tujuan. Pada dasarnya, motivasi adalah gaya tarik internal dan eksternal yang mendorong orang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, bertahan dalamnya, dan menahan diri dari yang lain (Arango, 2018). Teori motivasi berkembang terus menerus, yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori ini, orang mencoba melakukan sesuatu untuk memenuhi lima tingkat kebutuhan: fisiologis (lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya); rasa aman (keinginan untuk dilindungi dari bahaya fisik dan emosional); sosial (kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan); imbalan-penghargaan (faktor imbalan internal dan eksternal); dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan diri) (Pichère & Cadiat, 2015). Bawa (2017) mengungkapkan bahwa ada berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memotivasi karyawan: beberapa faktor bersifat moneter atau finansial, seperti gaji, dan yang lainnya bersifat non-finansial, seperti pengakuan dan pekerjaan yang menantang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang yang diciptakan di dalamnya orang-orang berkumpul untuk melakukan pekerjaan dan mencapai hasil. Ini adalah bagaimana kita mengalami pekerjaan bersama. Juga dikenal sebagai iklim psikologis, lingkungan kerja memiliki dampak psikologis pada kesejahteraan individu (Glisson & James, 2002). Interaksi antara individu dan lingkungan menentukan dimensi psikologis dan sosial dari lingkungan tersebut, yang kemudian memengaruhi perilaku seseorang di lingkungan tersebut. Definisi ini penting karena perilaku individu di lingkungan dan reaksi terhadap perilaku tersebut menentukan bagaimana lingkungan mendukung tindakan yang berkelanjutan di dalamnya (Donley, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman (Wahyudi *et al.*, 2021).



Gambar1. Kerangka Pemikiran

H1: TPP berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Dalam organisasi seperti Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, motivasi menjadi hal penunjang yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai negeri dengan motivasi tinggi mencapai kinerja yang lebih baik, seperti yang dilaporkan oleh (Husnah, 2022) dan (Muhaimin *et al.*, 2022). Berbeda dengan hasil

penelitian tersebut, Adha *et al.* (2019), Sinaga dan Hidayat (2020), dan Karepesina (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai masing-masing di Dinas Sosial Kabupaten Jember, Bappeda Provinsi Maluku, dan PT. Kereta Api Indonesia.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai negeri adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti dilaporkan pada pegawai instansi pemerintah oleh Ahmad *et al.* (2022), Aseana *et al.* (2022), Husain *et al.* (2023), dan Krisnawan (2024). Sebaliknya, penelitian Ningsih *et al.* (2022) dan Alqorrib *et al.* (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor secara simultan, termasuk motivasi, kepuasan kerja, kondisi kerja, sistem, kompensasi, desain kerja, dan aspek teknis dan ekonomi (Wicaksono *et al.*, 2023). Saputra *et al.* (2018) melaporkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Kantor Pendidikan Kabupaten Karawang. Demikian pula, kinerja pegawai negeri di Kantor Investasi dan Layanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan secara simultan oleh faktor TPP dan motivasi (Saraswati *et al.*, 2023).

H4: TPP, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja PNS di di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini melibatkan semua pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Persentase dari keseluruhan jumlah dan karakteristik populasi membentuk sampel. Pemilihan sampel berdasarkan teknik acak dalam artian *convenience sampling* atau *incidental sampling*. Acak sesuai dengan kemampuan penelitian meraih konsumen. Ukuran sampel pada penelitian ini adalah 99 responden dari populasi pegawai 375 orang dan jika dihitung dengan rumus *Lemeshow* tingkat kesalahan sampling adalah 8,4%.

Pengukuran

Semua variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran dengan mengadaptasi dari penelitian terdahulu yang terlebih dahulu menggunakannya. Variabel terikat penelitian adalah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi (MV), dan Lingkungan Kerja (LK). Variabel bebas penelitian adalah kinerja. Semua variabel diukur melalui kuesioner menggunakan Skala Likert 1-5 untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi responden (1: sangat tidak setuju sampai 5: sangat setuju). Kuesioner terdiri dari 9 pertanyaan mengenai TPP, 5 pertanyaan motivasi, 7 pertanyaan tentang lingkungan kerja, dan 5 pertanyaan terkait kinerja. Kuesioner teruji validitasnya dengan r hitung 0,457-0,934 > r tabel 0,444 dan reliabilitasnya dengan Alpha Cronbach 0.896- 0.914.

Analisis Data

Teknik asosiatif digunakan peneliti dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Data terlebih dahulu diuji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk pemenuhan kelayakan asumsi klasik regresi linier berganda. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS 25.0.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Verifikasi Asumsi Regresi Linear

Model regresi linear berganda, yang menilai pengaruh tambahan penghasilan (TPP), motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja 99 sampel pegawai negeri di Kantor Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, mematuhi asumsi klasik tanpa pelanggaran. Skala kinerja mengikuti distribusi normal dengan standar deviasi 0,985, dan plot kurva probabilitas secara dekat sesuai dengan garis diagonal distribusi normal. Model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas di antara variabel independen (TPP, motivasi, dan lingkungan kerja), dengan nilai toleransi melebihi 0,10 untuk semua variabel independen dan nilai VIF di bawah 10. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi, seperti yang ditunjukkan oleh scatterplot, yang menunjukkan tidak ada pola yang jelas antara nilai-nilai yang diprediksi dari variabel dependen (kinerja) dan residunya. Autokorelasi di antara variabel independen (tunjangan, motivasi, dan lingkungan kerja) tidak ada, dengan nilai uji Durbin-Watson sebesar 1,827 melebihi nilai signifikansi tabel sebesar 1,749 pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh tambahan penghasilan (TPP), motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dinilai menggunakan analisis regresi linear berganda parsial untuk setiap variabel (TPP, motivasi, dan lingkungan kerja). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pola hubungan antara variabel-variabel ini dan kinerja dapat diprediksi oleh persamaan linear: $\text{kinerja} = 2,939 + 0,194 \cdot \text{TPP} + 0,147 \cdot \text{motivasi} + 0,119 \cdot \text{lingkungan kerja}$. Berdasarkan persamaan tersebut, TPP memiliki koefisien tertinggi dan pengaruh terbesar terhadap kinerja diikuti oleh motivasi dan kemudian lingkungan kerja. Hasil uji t parsial untuk setiap variabel menunjukkan bahwa TPP, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan TPP dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, dengan signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,034. Motivasi memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) (Tabel 1).

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.939	0.763		3.854	0.000		
	TPP	0.194	0.049	0.404	3.960	0.000	0.594	1.685
	Motivasi	0.147	0.086	0.180	1.714	0.090	0.564	1.772
	Lingkungan Kerja	0.119	0.055	0.190	2.151	0.034	0.789	1.267

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 25.0, data diolah (2024)

Pengaruh simultan semua variabel TPP, MV dan LK terhadap kinerja yang dianalisis dengan uji ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa secara simultan gabungan tiga variabel

independen yaitu TPP, MV dan LK berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu dengan signifikansi 0.000 (Tabel 2). \hat{A} Pengaruh simultan semua variabel TPP, MV dan LK terhadap kinerja memiliki koefisien determinasi sebesar 0,626 (Tabel 3). Hasil ini mengungkapkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Selatan sebagian besar (62,6%) dipengaruhi oleh pengaruh simultan dari variabel TPP, MV dan LK dan sisanya sedangkan sisanya yaitu 37,4 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Pengaruh Simultan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.778	3	37.593	22.182	0.000 ^b
	Residual	161.000	95	1.695		
	Total	273.778	98			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), (Constant), TPP, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

Sumber: SPSS 25.0, data diolah (2024)

Tabel 3. Koefisien determinasi (R^2) Pengaruh Simultan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.642 ^a	0.626	0.593	1.302	1.827

a. Predictors: (Constant), TPP, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 25.0, data diolah (2024)

PEMBAHASAN

Pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tambahan penghasilan (TPP) memiliki efek parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS), yang mengonfirmasi kerangka teoritis dan sejalan dengan bukti empiris. Responden menilai TPP secara positif, dengan rata-rata 4,219 pada skala 1-5, di mana 5 menunjukkan persetujuan yang kuat. Hal ini menyarankan bahwa TPP bermanfaat, dan kinerja PNS di Kantor Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan menguntungkan. Efek positif yang menguntungkan dari TPP terhadap kinerja PNS telah terbukti di Kantor Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto (Mustakim *et al.*, 2022), di Kantor Kecamatan Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat (Putri *et al.*, 2022), dan kantor BPKAD Kabupaten Lombok Barat (Wardani *et al.*, 2023). TPP sendiri secara signifikan dan positif berkontribusi sebesar 37,1% dan 59,5% terhadap kinerja PNS di Kantor Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto dan Kantor Kecamatan Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat, secara berturut-turut (Mustakim *et al.*, 2022; Putri *et al.*, 2022).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial, motivasi tidak mempengaruhi ($P = 0,090$) kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kerangka teoritis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak terkonfirmasi, dan teori tidak sejalan dengan bukti empiris. Persepsi motivasi responden, dengan rata-rata 4,17 pada skala 1-5, di mana 5 berarti persetujuan yang kuat, menunjukkan bahwa motivasi dinilai baik

atau memuaskan. Meskipun banyak yang menyatakan pendapat positif dalam hasil kuesioner, sejumlah besar juga menyatakan ketidaksetujuan atau ketidakpuasan. Penolakan terhadap variabel motivasi disebabkan oleh selera dan kebutuhan individu yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Hubungan yang tidak signifikan yang serupa antara PNS dan kinerja dilaporkan oleh (Rehman *et al.*, 2019) bahwa karyawan kurang termotivasi di rumah sakit pemerintah karena PNS dan organisasi tidak memenuhi harapan satu sama lain. Faktor motivasi juga dilaporkan tidak berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember (Adha *et al.*, 2019), Bappeda Provinsi Maluku (Karepesina, 2023), dan PT. Kereta Api Indonesia (Sinaga & Hidayat, 2020). Hasil dari penelitian ini berbeda dari pengaruh motivasi yang signifikan dan positif terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan (Muhaimin *et al.*, 2022) dan di Kantor Walikota Makassar (Husnah, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Analisis regresi menunjukkan bahwa, secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, mengonfirmasi kerangka teoritis dan sejalan dengan bukti empiris. Persepsi responden terhadap lingkungan kerja, dengan rata-rata 3,98 pada skala 1-5, di mana 5 berarti sangat setuju, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai baik atau memuaskan. Temuan ini sejalan dengan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam sebuah studi oleh Ahmad *et al.* (2022), Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah (Aseana *et al.*, 2022), Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo (2023), dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung (Krisnawan, 2024). Lingkungan kerja meningkatkan kinerja sebesar 53,6% dan 76,6% masing-masing untuk PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba (Ahmad *et al.*, 2022) dan di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo (Husain *et al.*, 2023). Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, memberikan keamanan dan kenyamanan untuk pekerjaan yang optimal (Donley, 2021). Ketika karyawan menikmati lingkungan kerja yang tenang, mereka dapat merasa nyaman dan aman, memungkinkan mereka untuk menggunakan waktu mereka secara efektif.

Pengaruh Simultan Tambahan Penghasilan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

Kerangka teoritis menunjukkan bahwa pendapatan tambahan bagi karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Secara simultan, TPP, motivasi, dan faktor lingkungan kerja di tempat kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS yang mengonfirmasi hipotesis di atas. Dampak simultan dan positif TPP, motivasi, dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja PNS juga telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian. Saputra *et al.* (2018) melaporkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. Demikian pula, kinerja PNS di Dinas Investasi dan Layanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh simultan faktor TPP dan motivasi (Saraswati *et al.*, 2023).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa evaluasi kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan harus mempertimbangkan beban kerja, tugas, dan tanggung jawab mereka yang sebenarnya. Untuk meningkatkan kinerja, manajemen kantor dapat menerapkan strategi seperti merumuskan kompensasi berdasarkan fasilitas tempat kerja dan membangun lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong kerja sama dan pertolongan saling. Memastikan fasilitas tempat kerja yang memadai sangat penting untuk mendukung lingkungan kerja yang menguntungkan dalam pelaksanaan tugas.

5. Penutup

Kesimpulan

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial, sedangkan motivasi memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Secara simultan, TPP, motivasi, dan faktor lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini terbatas dan berlaku bagi PNS di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Keterbatasan ukuran sampel pada penelitian ini dapat menjadi evaluasi untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar. Perubahan kinerja pada penelitian ini diukur oleh PNS yang bersangkutan sehingga menjadi saran untuk penelitian lanjutan untuk menggunakan pengukuran kinerja oleh atasan yang bersangkutan.

Daftar Pustaka

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019a). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019b). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V4I3.14294>
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351-3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Arango, P. (2018). Motivation: Introduction to the Theory, Concepts, and Research. In P. Orellana García & P. Baldwin Lind (Eds.), *Reading Achievement and Motivation in Boys and Girls. Literacy Studies* (Vol. 15, pp. 128). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-75948-7_1
- Aseana, A. P., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(3), 225-241. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4383>
- Bawa, M. A. (2017). Employee motivation and productivity: a review of literature and implications for management practice. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(12), 662-673.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Cook, D. A., & Artino, A. R. (2016). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical Education*, 50(10), 997-1014. <https://doi.org/10.1111/medu.13074>
- De Pora, A. (2011). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Rana.
- Donley, J. (2021). The Impact of work environment on job satisfaction. *Nurse Leader*, 19(6), 585-589. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.009>

- Glisson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 767-794.
- Husain, Y., Hafid, R., Hasiru, R., & Popoi, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 436-439.
- Husnah, W. (2022). Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161-167. <https://doi.org/10.30872/LS.V3I2.2122>
- Karepesina, M. T. (2023). Performance of civil servants: The role of motivation and organizational culture. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(3, special issue), 385-395. <https://doi.org/10.22495/cgobrv7i3sip13>
- Korhonen, T., Jääskeläinen, A., Laine, T., & Saukkonen, N. (2023). How performance measurement can support achieving success in project-based operations. *International Journal of Project Management*, 41(1), 102429. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.11.002>
- Krisnawan, I. N. Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 749-759.
- Ludiya, H. (Hielvita). (2017). Dampak dari lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Maruwa Batam. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 195542. <https://www.neliti.com/publications/195542/>
- Millenia, C. D., Suryawati, D., & Rohman, H. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (insentif) terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *E-Sospol*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.19184/e-sospol.v10i1.37825>
- Muhaimin, A., Nurhayani, N., & Indar, I. (2022). Hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 3(3), 322-331. <https://doi.org/10.30597/hjph.v3i3.21273>
- Mustakim, M. N., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 201-216.
- Na-Nan, K., Chairasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876-885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Pichère, P., & Cadiat, A.-C. (2015). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Lemaitre.
- Putri, A. A., Karlina, N., & Susanti, E. (2022). Pengaruh kompensasi tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 14(1), 1-6.
- Rehman, S. A., Sehar, S., & Afzal, M. (2019). Performance Appraisal; Application of Victor Vroom Expectancy Theory. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*, 02(12), 431-434. <https://doi.org/10.36348/sjnhc.2019.v02i12.008>
- Robbins, S. P. dan C. M. (2012). *Manajemen*. Erlangga.
- Ruky, A. S. (2011). Peran tunjangan dalam paket remunerasi (imbalan) pegawai. *Jurnal*

- Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(1), 11-19.
- Rumondor, R. D. (2021). Pengaruh kenaikan upah dan insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 867-875.
- Saputra, S. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.373>
- Saraswati, R. S., Fauzan, R., & Komari, N. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Update*, 12(3), 1-15.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono, C. (2021). *Kepuasan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Pusaka Almada.
- Wardani, R., Helmida, B. E., & Soehartini, B. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada BPKAD Kabupaten Lombok Barat. *Target: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 127-134. <https://doi.org/10.30812/target.v5i1.3124>
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja pegawai ditengah pandemi COVID-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 242-251.
- Wicaksono, A. B., Masyhuri, M., & Suryantini, A. (2023). The effect of motivation, compensation, work environment on work performance through job satisfaction PT XYZ Palm Oil Company. *Jurnal Manajemen Dan Agribisnis*. <https://doi.org/10.17358/jma.20.2.165>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>