

## **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara**

**Jamal Bake<sup>1</sup>, Revisya Alita Marghana<sup>2</sup>, Merliyana<sup>3</sup>**

**Universitas Halu Oleo, Kendari Indonesia.**

**Email:**

[jambake@uho.ac.id](mailto:jambake@uho.ac.id)

### **ABSTRAK**

This study aims to analyse the effect of additional employee income on performance at the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. The research method used is quantitative descriptive analysis. The population of this study consisted of 64 employees who were Civil Servants or State Civil Apparatus who worked at the Secretariat in the southeast Sulawesi Province. This study used a total sampling approach, by including all employees as samples. Data collection was carried out using a closed questionnaire with a Likert scale, while data analysis was carried out using descriptive statistics and simple linear regression. The results showed that additional income had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. For future research, it is recommended to focus on analysing the indicators of Employee Performance Allowance based on the theories of experts and not only rely on laws or regulations. In addition, future research can explore other factors outside the current research model that may affect employee performance, beyond the scope of the Employee Performance Allowance.

**Keyword: Additional Employee Income, Employee Performance.**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sangat penting untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan mencapai tujuan organisasi (Werdhiastutie et al., 2020). Di sektor pemerintahan, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan instansi, dan peran mereka harus ditekankan. Pegawai, sebagai penggerak kinerja, sangat penting untuk memaksimalkan potensi sumber daya organisasi (Asaari et al., 2019). Kinerja yang mencakup apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai, merupakan kunci keberhasilan individu dan kelompok, dan peningkatan kinerja merupakan prioritas untuk perbaikan organisasi (Leitao et al., 2019). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara telah menerapkan kebijakan untuk memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai. Menurut Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2021, Pasal 1, Ayat 27, "Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang disingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin, dan kesejahteraan yang diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah." Kebijakan TPP sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mencapai tujuan instansi melalui peningkatan kinerja pegawai

(Wanimbo et al., 2020).

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang sangat penting, perlu diperhatikan kesejahteraan dan kinerjanya. Oleh karena itu, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) perlu diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan semangat kerja dan menjamin kelancaran pelaksanaan pembangunan (Jamal & Hamid, 2023). Tambahan penghasilan ini harus sesuai dengan peraturan pemerintah dan didasarkan pada faktor-faktor seperti prestasi kerja, lokasi tugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi (Susanto et al., 2020). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia merupakan upaya yang menantang karena sifat kinerja yang beragam, yang dapat dianalisis dari berbagai perspektif dan dipengaruhi oleh banyak faktor (Jumady & Lilla, 2021). Diantara faktor-faktor ini, pengaruh internal termasuk kemampuan pegawai untuk memotivasi diri sendiri dan mencapai tujuan pribadi sambil menemukan kepuasan dalam pekerjaan para pegawai. Salah satu faktor eksternal yang signifikan adalah penghasilan tambahan (Sari et al., 2024).

Berdasarkan pengamatan di lapangan, kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2021 belum menunjukkan peningkatan yang optimal dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Meskipun telah diberlakukannya kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, namun PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara, khususnya yang berada di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, tetap diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dinilai dari indikator kehadiran absensi pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tunjangan kinerja. Menurut (Junaidi & Marantika, 2022) tambahan penghasilan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja, seperti tambahan penghasilan pegawai, merupakan strategi yang efektif untuk mencapai tingkat kinerja optimal yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dengan demikian akan dilakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Tambahan Penghasilan Pegawai**

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah insentif yang memberikan penghasilan tambahan berdasarkan pencapaian kinerja bulanan, selain gaji yang telah ditetapkan secara hukum (Hasan et al., 2022). Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi ini bertujuan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Persada et al., 2023). Penghasilan tambahan ini merupakan pengakuan atas kinerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi (Sitopu et al., 2021).

Pendekatan pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil dipandang sebagai solusi yang obyektif untuk mengatasi rendahnya pendapatan pegawai negeri sipil (Kadarisman, 2019). Penerapan kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan

kesejahteraan pegawai negeri sipil daerah. Dengan menerima penghasilan tambahan setiap bulannya, para pegawai dapat merencanakan kebutuhan hidupnya dengan lebih baik dan lebih percaya diri (Kuswati, 2020). Selain itu, kebijakan ini juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja seluruh pegawai negeri sipil, termasuk mereka yang berada di lini terdepan, untuk memastikan bahwa mereka memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Untuk menjaga integritas dalam pelayanan publik, pemerintah daerah dapat menjatuhkan sanksi tegas kepada pegawai yang menerima suap saat memberikan pelayanan kepada masyarakat (Nnubia, 2020).

Menurut (Masriful & Putra, 2024) bahwa indikator pemberian TPP berdasarkan kriteria beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, profesi dan prestasi kerja. Berdasarkan Peraturan Bupati No. 10 Tahun 2021 indikator TPP, yaitu kehadiran, pertimbangan obyektif, tipe satuan kerja perangkat daerah, eselon, dan golongan. Kehadiran pegawai dievaluasi berdasarkan beberapa kriteria, termasuk keterlambatan, pulang kerja lebih awal, ketidakhadiran tanpa alasan atau dengan alasan, dan pengambilan cuti. Penilaian yang obyektif harus mempertimbangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan termasuk tindakan disipliner jika seorang pegawai yang telah didisiplinkan melakukan pelanggaran lagi. Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada pegawai berdasarkan beban kerja di masing-masing SKPD. Eselon adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan jabatan struktural pegawai yang ditetapkan oleh pimpinan (Bupati). Golongan adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan golongan kepangkatan pegawai, yang ditentukan oleh tingkat pendidikan formal tertinggi yang dimiliki.

### **Kinerja Pegawai**

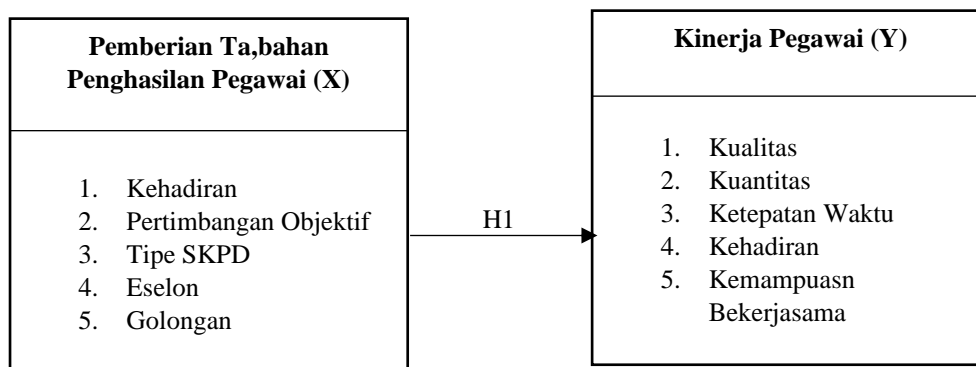
Kinerja melibatkan pelaksanaan suatu tugas dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Gautama So et al., 2018). Definisi tersebut relevan dengan penelitian (Soomro & Shah, 2019) yang mengemukakan kinerja mengacu pada hasil terukur yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya selama jangka waktu tertentu. Kinerja merangkum efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai, yang dievaluasi dalam jangka waktu tertentu (Barusman & Virgawenda, 2019). Menurut (Purnomo & Sujarwo, 2016) kinerja adalah hasil dari upaya seorang pegawai yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu. Hal ini tidak hanya mencakup hasil nyata yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan kecakapan pegawai dalam berbagai bidang. Kinerja, atau prestasi kerja, merupakan ekspresi dari kemampuan pegawai yang berakar pada pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Elemen-elemen ini secara kolektif mendorong pegawai untuk memberikan hasil yang memenuhi atau melampaui harapan (Loan, 2020). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suwanda, 2019).

Kinerja mengacu pada hasil dari fungsi pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu, yang mencerminkan seberapa efektif pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Said et al., 2022). Kinerja dinilai dengan menggunakan indikator berdasarkan teori yang telah ditetapkan oleh (Handayani et al., 2019) yaitu:

- a. Kualitas berkaitan dengan bagaimana pegawai memandang pekerjaan yang dihasilkan, dengan menekankan pada ketelitian dan kemahiran yang ditunjukkan dalam tugas-tugas yang selaras dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas menunjukkan volume atau target yang dicapai, yang diukur melalui jumlah unit atau kegiatan yang berhasil diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dari jadwal, mengkoordinasikan hasil secara efektif, dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas tambahan.
- d. Kehadiran mencerminkan tingkat keterlibatan pegawai, yang diukur melalui tingkat kehadiran yang konsisten dan tinggi.
- e. Kemampuan kolaboratif menandakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efisien, sehingga memaksimalkan produktivitas dan mencapai hasil yang bermanfaat.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan, kinerja dapat dipahami sebagai kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tupti & Arif, 2020). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai melibatkan peningkatan kemampuan kerja, penampilan, atau performa kerja secara keseluruhan. Proses peningkatan ini dapat dicapai melalui berbagai metode, seperti program pelatihan, bimbingan, umpan balik secara teratur, dan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih baik dalam menjalankan tugasnya (Arifuddin et al., 2023).

### Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Berdasarkan teori maupun penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah “Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”.

### Metode Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi target terdiri dari 64 pegawai yang diklasifikasikan sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara, yang semuanya dipekerjakan di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Karena ukuran populasi yang dapat dikelola, seluruh kelompok dari 64 pegawai PNS/ASN dimasukkan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sekunder: data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai negeri sipil/ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, yang dilengkapi dengan literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menginterpretasikan informasi yang terkumpul secara komprehensif.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Tujuan utama melakukan uji validitas adalah untuk mengevaluasi efektivitas dan akurasi instrumen kuesioner dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, setiap item dalam kuesioner dinilai validitasnya berdasarkan kriteria tertentu: sebuah item dianggap valid jika nilai r-hitungnya, yang merupakan ukuran statistik korelasi, memenuhi atau melebihi nilai r-tabel yang sesuai, yaitu ambang batas yang telah ditentukan. Temuan dari uji validitas ini, yang merinci item mana yang memenuhi kriteria ini, disajikan secara sistematis dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Indikator	No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kehadiran	1	0,594	0,246	Valid
	2	0,546	0,246	Valid
Pertimbangan objektif	1	0,656	0,246	Valid
	2	0,560	0,246	Valid
Tipe SKPD	1	0,624	0,246	Valid
	2	0,538	0,246	Valid
Eselon	1	0,608	0,246	Valid
	2	0,515	0,246	Valid
Golongan	1	0,416	0,246	Valid
	2	0,569	0,246	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 seluruh item pernyataan dikatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan dalam variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja

Indikator	No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kualitas	1	0,423	0,246	Valid

	2	0,509	0,246	Valid
Kuantitas	1	0,616	0,246	Valid
	2	0,608	0,246	Valid
Ketepatan waktu	1	0,446	0,246	Valid
	2	0,578	0,246	Valid
Kehadiran	1	0,624	0,246	Valid
	2	0,617	0,246	Valid
Kemampuan bekerjasama	1	0,634	0,246	Valid
	2	0,489	0,246	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 2, telah ditentukan bahwa semua item pernyataan valid. Kesimpulan ini diambil dari fakta bahwa nilai r hitung setiap item, yang merupakan ukuran kekuatan korelasinya, melebihi nilai r tabel yang sesuai, yang menjadi tolok ukur validitas. Oleh karena itu, semua item pernyataan dalam variabel Kinerja memenuhi kriteria validitas yang disyaratkan dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berfungsi untuk menilai stabilitas dan konsistensi tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel tertentu, yang terstruktur dalam kuesioner. Jenis pengujian ini dapat dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam satu variabel. Dalam konteks penelitian ini, pengujian reliabilitas diterapkan untuk mengevaluasi variabel Tambahan Penghasilan Pegawai. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dirinci sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Tambahan Penghasilan Pegawai

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai reliabilitas variabel Tambahan Penghasilan Pegawai adalah sebesar 0,759 yang berada di atas ambang batas 0,6. Oleh karena itu, dapat dikatakan reliabel yang menunjukkan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai memenuhi kriteria reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai reliabilitas variabel Kinerja sebesar 0,750 berada di atas ambang batas 0,6. Oleh karena itu, dapat dikatakan reliabel yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja memenuhi kriteria reliabel.

### Regeresi Linier Sederhana

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.458	4.178		3.221	.002
	TPP	.687	.092	.689	7.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 maka diperoleh persamaan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,458 + 0,687X$$

Persamaan regresi linier sederhana pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel tambahan penghasilan pegawai yang sebesar 0,687 dengan tanda positif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tepat pemberian tambahan penghasilan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Tambahan penghasilan di luar gaji merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan karena apabila seorang pegawai merasa gajinya tidak sepadan dengan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan perasaan ketidaknyamanan, sehingga mengakibatkan kinerja yang tidak optimal. Oleh karena itu, tambahan penghasilan pegawai berfungsi sebagai bentuk apresiasi untuk mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

H<sub>1</sub> : Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis  
Coefficients



Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.221	.002
	TPP	7.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 6, nilai t-hitung adalah 7,484, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,670. Karena nilai t-hitung (7,484) lebih besar dari t-tabel (1,670) dan nilai p-value (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

### Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah hasil analisis koefisien determinasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk mengukur pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.466	3.63413

a. Predictors: (Constant), TPP (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 47,5% (0,475 x 100%). Hal ini menunjukkan bahwa 47,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Sisanya sebesar 52,5% variasi kinerja pegawai disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menjelaskan 47,5% dari perubahan kinerja pegawai.

Menurut penelitian (Suriyana, 2020) meningkatkan penghasilan tambahan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penghasilan tambahan ini berfungsi sebagai alat motivasi, mendorong pegawai untuk bekerja sebaik mungkin. Memberikan tunjangan atau insentif yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan mengakui kerja keras pegawai akan mendorong pegawai untuk bertindak lebih profesional (Hersona & Sidharta, 2017). Pemberian tambahan penghasilan kepada PNS/ASN dalam bentuk tunjangan atau insentif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa peningkatan tunjangan tambahan penghasilan ini akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah sangat tepat. Namun, masih perlu ditingkatkan pada indikator tipe SKPD. Kinerja pegawai secara keseluruhan relatif tinggi, namun masih ada ruang untuk perbaikan pada indikator kualitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal



ini berarti bahwa seiring dengan meningkatnya kesesuaian TPP, kinerja pegawai juga meningkat. Secara khusus, pegawai lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi, mencapai jumlah pekerjaan yang lebih banyak, mempertahankan tingkat kehadiran yang tinggi, dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerjasama secara efektif.

### Daftar Pustaka

- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206–215.
- Asaari, M., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48–59.
- Barusman, A. R. P., & Virgawenda, T. M. B. (2019). Supply Chain strategy and service recovery as an antecedent of customer loyalty for insurance company. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(5), 285–293.
- Gautama So, I., Djunggara, A. A., Fahrobi, R., Simamora, B. H., & Ruangkanjanases, A. (2018). Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26(2).
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84.
- Hasan, I., Kaharu, U., & Wahyuni, F. I. (2022). Evaluation Of Additional Income In Improving Employee Performance At Bappeda Gorontalo City. *Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 54–63.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537.
- Persada, I. N., Maiza, & Nabella, S. D. (2023). The Influence Of Leadership, Motivation And Incentives On The Performance Of Personnel Of The Operations Section Of Polda Kepri. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 403–416.
- Jamal, N., & Hamid, M. (2023). Dampak Tambahan Perbaikan Penghasilan (Tpp) Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Di Kabupaten Penajam Paser Utara. *Paulus Journal of Accounting (PJA)*, 5(1), 152–170.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104–116.

- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *ECo-Fin*, 4(3), 143–160.
- Kadarisman, Muh. (2019). The influence of compensation, development, and supervision towards the performance of civil servants in depok city government, Indonesia. *Cogent Psychology*, 6(1).
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002.
- Leitao, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.
- Masriful, M., & Putra, Y. P. J. (2024). Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekdakab Aceh Barat Daya. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 121–129.
- Nnubia, A. L. (2020). Monetary incentives and employee performance of manufacturing firms in Anambra State. *International Journal of Innovative Finance and Economics Research*, 8(1), 10–22.
- Purnomo, A., & Sujarwo, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kepolisian Daerah Lampung. *Jurnal. Ubl. Ac. Id*.
- Said, N. S. M., Yusof, R., Omar Ali, S. R., Mat, K. A., & Mansor, F. A. (2022). Employees' Performance and Organisational Culture in the Utility Sector. *Jurnal Intelek*, 17(1), 246.
- Sari, A. S. R. D. N., Maulia, I. R., Hikmah, R., & Lestari, S. I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 59–75.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282.
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412.

- Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(1), 43–52.
- Suwanda, D. (2019). Regional Performance Allowance Instrument Improving Performance of Government Employees. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61–69.
- Wanimbo, P., Aedah, N., & Sapioper, H. C. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo. *J. Kebijak. Publik*, 3.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiwi, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume*, 3, 747–752.