

## PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SULAWESI BARAT

Sri Darmayani<sup>\*1</sup>, Azlan Azhari<sup>2</sup>, Reynilda<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>Misdarmaya@gmail.com, <sup>2</sup>Azlanazhari77@gmail.com, <sup>3</sup>reynilda@nobel.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial variabel tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh secara simultan variabel tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 70 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat. (2) Secara simultan variabel tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata Kunci:** Tambahan penghasilan, Kualitas kehidupan kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze (1) The partial influence of additional income, quality of work life, and motivation on employee performance. (2) The simultaneous influence of additional income, quality of work life, and motivation on employee performance.*

*This research uses a quantitative method. The research was conducted at the office of the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Agency of West Sulawesi Province. The study distributed questionnaires to 70 respondents.*

*The results of the study show that (1) Partially, the variables of additional income, quality of work life, and motivation have a positive and significant influence on the performance of employees at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Agency of West Sulawesi Province. (2) Simultaneously, the variables of additional income, quality of work life, and motivation have a positive and significant influence on the performance of employees at the Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Agency of West Sulawesi Province.*

**Keywords:** *Additional income, Quality of work life, Motivation, and Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya manusia (SDM) sangat penting dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia harus memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan dapat merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan orang-orang atau pegawainya yang ada didalam organisasi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai didasarkan terhadap pemberian tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, Karena gaji tidak dapat dijadikan satu-satunya tumpuan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Perlu adanya kompensasi lain selain gaji yaitu tambahan penghasilan atau insentif untuk meningkatkan taraf hidup pegawai.

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan yang dinyatakan bahwa “Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Di dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan harus berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi, bobot beban kerja, dan disiplin kerja yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah daerah Sulawesi Barat yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat Sebagai Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) menginginkan pegawainya untuk bekerja dengan hasil kerja yang baik. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan upaya hasil yang terbaik dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Hasil observasi awal bahwa fenomena tentang penghasilan tambahan pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, bahwa kinerja pegawai mengalami perubahan persentase naik turun dan cenderung belum mencapai target yang diharapkan, mengingat nominal tunjangan yang sebelumnya diatur dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2007 sudah tidak sesuai dengan perkembangan sehingga di perlukan penyesuaian tunjangan tambahan. Masalah lain yang terjadi adalah keterlambatan penerimaan tambahan penghasilan pegawai yang sering terlambat. Keterlambatan pembayaran ini mengakibatkan masih adanya beberapa pegawai yang tugas dan tanggung jawabnya belum terlaksanakan dengan optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selain faktor tambahan penghasilan yang mempengaruhi kinerja dari pegawai, faktor yang tidak kalah pentingnya adalah faktor kualitas kehidupan kerja. hal ini penting untuk diperhatikan oleh pemerintah, karena kualitas kehidupan kerja bersinggungan dengan tambahan penghasilan bagi PNS daerah adalah *Quality of Worklife*, Kualitas kehidupan kerja, menurut Giarto, S. B. (2018). menyatakan bahwa; Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para pegawai mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka dimana mereka bekerja, dan para pegawai dapat mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan..

Selanjutnya, Fereidooni, Saffari, & Montazeri, (2018) menyatakan bahwa, Sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui mana para pekerja turut diberi kesempatan untuk menemukan cara mereka bekerja dan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work life* merupakan suatu pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan pegawai dalam lingkungan kerja dengan cara yang berkesinambungan. Menurut Mawu, Kendra S.(2018), untuk meningkatkan atau mengembangkan kualitas kehidupan kerja maka organisasi perlu menjalankan langkah-langkah atau kegiatan yaitu: memberikan ide pemecahan masalah dengan partisipasif dan peluang dalam melaksanakan perubahan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas

kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan/upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antar pegawai maupun dengan organisasi/instansi, kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi terhadap dirinya, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka antara organisasi dan pegawai ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Fenomena yang ditemukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat bahwa kualitas kehidupan kerja pada instansi tempat bekerja masih belum sepenuhnya baik. Karena terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Pegawai merasa bahwa sebenarnya instansi dimana tempat bekerja masih mampu membayar insentif tambahan untuk kesejahteraan hidup pegawai..

Selain pengaruh tambahan penghasilan dan kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, pengaruh lainnya yaitu motivasi, sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson dalam Erlangga, (2017) mengatakan, Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam mengapai tujuannya, selalunya tidak akan sia-sia dan ini diperkuat dengan pendapat Mangkunegara (2019) yang mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan instansi.

Demi mencapai tujuan dalam suatu instansi maka perlu memperhatikan motivasi pegawai Dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak pengendalian penduduk dan keluarga berencana provinsi Sulawesi Barat, motivasi pegawainya guna menimbulkan dorongan sehingga mendorong semangat kinerjanya pegawainya yang lebih bersemangat, memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan instansi. Hal ini dikemukakan oleh Makplus. 2020, bahwa motivasi adalah tugas bagi para atasan untuk melakukan suatu tindakan yang searah secara langsung dapat mempengaruhi anggotanya atau pegawainya untuk lebih bersemangat bekerja.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, pegawai semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik pegawai maupun instansi, Ayu Permatasary (2018). mengemukakan bahwa motivasi yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi dan akan mempengaruhi hasil kerja para pegawai, sehingga demikian maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan observasi pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, dimana peneliti menemukan bahwa kurangnya perhatian dari atasan untuk mendorong kinerja pegawainya, guna membangun hubungan yang terarah dan searah yang mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Peneliti juga melihat bahwa masih

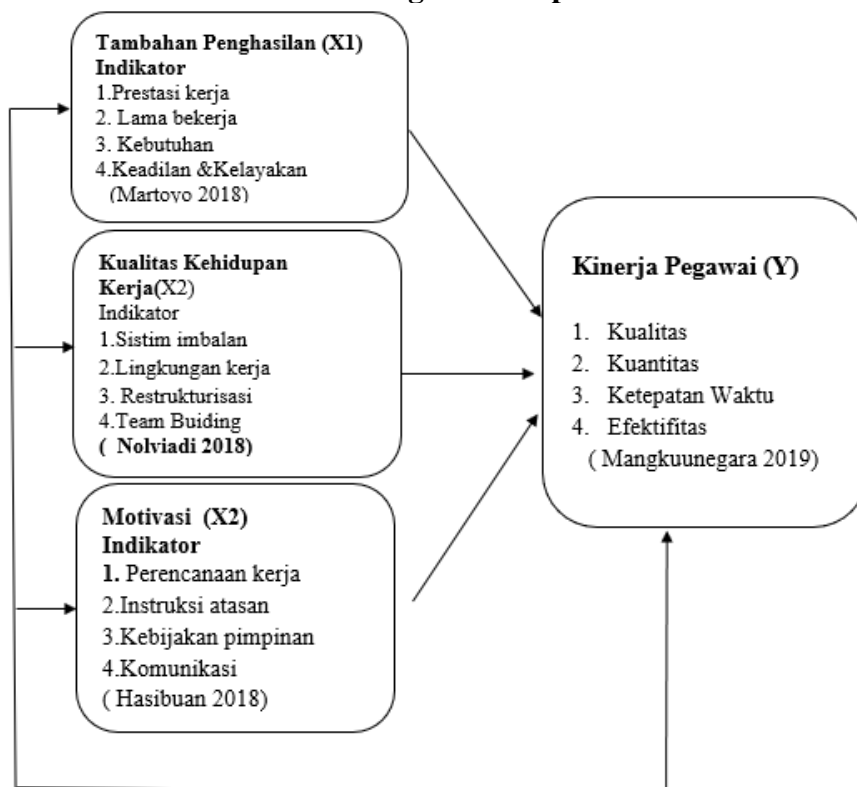
ada pegawai yang hanya bersantai-santai pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu kerja selesai. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya motivasi para aparatur dalam perencanaan pekerjaan jangka panjang sehingga cenderung bekerja berdasarkan tugas yang diberikan saat itu saja. Disini pemimpin berperan penting untuk memotivasi para pegawai agar bekerja lebih baik.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi, Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi, yang menurut Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut M Hermawan Rahadi. 2021 bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada organisasi melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap profesionalisme nya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta tingkatan kepuasan pegawai merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito dalam Alex.S 2018.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut.

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Tambahan penghasilan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga kualitas kehidupan kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga ketiga variabel yaitu, tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

### METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini, menggunakan suatu bentuk Pendekatan dengan metode kuantitatif, yaitu Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta untuk mengetahui hubungan antara variable indenpenden dengan variable dependen. Oleh karena itu maka hasil penelitian ini memberikan hasil dengan angka yang akurat berdasarkan hasil pengisian kuesioner di lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB Provinsi Sulbar, Yang beralamat di jalan H. Malik Pattana Endeng Komplek Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan bulan Desember 2023 dan Januari 2024.

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah 70 orang responden yang terdiri dari 70 Orang PNS yang berada pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB Prof Sul-bar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Dalam penelitian memiliki tujuan yakni suatu kebenaran, dalam validitas merupakan aspek yang sangat penting. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah benar, maka di lakukan uji validasi untuk mengetahui validnya instrumen, seperti pada tabel;

**Tabel 1. Uji Validasi**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y)	1	0,898	0.2542	0.000	Valid
	2	0,585	0.2542	0.000	Valid

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
	3	0,923	0,2542	0,000	Valid
	4	0,756	0,2542	0,000	Valid
	5	0,798	0,5242	0,000	Valid
Tambahkan Penghasilan (X <sub>1</sub> )	1	0,606	0,5242	0,000	Valid
	2	0,892	0,5242	0,000	Valid
	3	0,790	0,5242	0,000	Valid
	4	0,887	0,5242	0,000	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,880	0,5242	0,000	Valid
	2	0,864	0,5242	0,000	Valid
	3	0,830	0,5242	0,000	Valid
	4	0,864	0,5242	0,000	Valid
Motivasi (X <sub>3</sub> )	1	0,870	0,5242	0,000	Valid
	2	0,911	0,5242	0,000	Valid
	3	0,878	0,5242	0,000	Valid
	4	0,770	0,5242	0,000	Valid

Sumber data; hasil olahan data 2023

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu sebagai tambahan penghasilan(X<sub>1</sub>) kemudian variabel kualitas kehidupan kerja sebagai (X<sub>2</sub>) dan variabel motivasi sebagai (X<sub>3</sub>) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) valid karena menurut Ancok singarimbun (2017) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sedangkan pada tabel uji validitas hasil olahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach's Alpha dengan angka > 60* (Sugiono 2018). Hasil uji reliabilitas memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dimana ketiga variabel (X) yang telah dilakukan pengukuran memberikan hasil diatas angka 60 sehingga dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas adalah reliabel, untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,855	Reliabel
Tambahan penghasilan(X <sub>1</sub> )	0,808	Reliabel
Kualitas kehidupan kerja (X <sub>2</sub> )	0,882	Reliabel
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,874	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas(X), yaitu variabel tambahan penghasilan(X<sub>1</sub>), kualitas kehidupan kerja (X<sub>2</sub>) maupun variabel Motivasi dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk melihat hasil dari regresi berganda pada penelitian tersebut diatas maka dapat di analisa berdasar hasil olahan data statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25, dimana tiga variabel menghasilkan nilai positif seperti pada tabel di bawah ini yang menggambarkan hasil regresi berganda :

**Table 3. Hasil Perhitungan Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”	t	Sig.	“Collinearity Statistics”	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
“1 (Constant)	.975	1.116		.874	.656		
X1	.329	.061	.381	5.371	.000	.879	1.138
X2	.350	.052	.474	6.764	.000	.899	1.112
X3	.232	.053	.322	4.363	.000	.810	1.235

Sumber :Data di olah 2024

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,975 + 0,329X_1 + 0,350 X_2 + 0,232X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Tambahan Penghasilan

X<sub>2</sub> = Kualitas Kehidupan Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,975 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi, nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, mengalami kenaikan 0,975 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,329 berarti ada pengaruh positif tambahan penghasilan terhadap kinerja Kantor Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat. Sebesar 0.329 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor tambahan penghasilan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor tambahan penghasilan dengan nilai sebesar 0,329poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi kualitas kehidupan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,350 berarti ada pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja kinerja Kantor Dinas

Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, mengalami kenaikan 0,350, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor kualitas kehidupan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kualitas kehidupan kerja sebesar 0,350 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

4. Nilai koefisien regresi motivasi (X3) sebesar 0,232 berarti ada pengaruh positif Motivasi terhadap kinerja kinerja kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, mengalami kenaikan 0,232, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor motivasi sebesar 0,448 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

#### Uji T (Secara Parsial)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel bebas atau independen atau variabel (X) yang meliputi variabel Tambahan penghasilan sebagai Variabel (X1), variabel Kualitas kehidupan kerja sebagai variabel (X2) dan variabel Motivasi sebagai variabel (X3) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, pada uji t atau uji Parsial dapat di gunakan dengan melihat hasil analisa pengolahan data yaitu dengan menggunakan rumus apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel ( t-hitung > t-tabel ) atau nilai sign < 0,0 maka dapat di katakan mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri.

Adapun hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh tambahan penghasilan (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung >t-tabel ( 5.371 > 1.996) dan nilai sig.t 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel Tambahan penghasilan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung >t-tabel ( 6.764 > 1.996.) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel Kualitas kehidupan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.
3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung >t-tabel ( 4.361 > 1.996) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.



**Uji F (Secara Simultan)**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Uji F dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

**Tabel 4. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	171.806	3	57.269	53.412	.000 <sup>b</sup>
	Residual	70.766	66	1.072		
	Total	242.571	69			

Dependent Variabel Y

Predictors(Constant)X1,X2,X3

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung menunjukkan angka sebesar (53.412 > 2.74) dengan signifikan, f sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak H0 sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

**Uji Beta (Dominan)**

Variabel paling dominan merupakan variabel yang paling mempengaruhi dalam suatu model. Salah satu dari sekian banyak tujuan penelitian adalah menentukan variabel mana yang paling dominan (berpengaruh). Penentuan variabel paling dominan hanya dapat dilakukan jika variabel independen (bebas / X) lebih dari 1 (satu). Untuk melihat hasil variabel manan yang paling dominan maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

**Tabel 5. Uji Beta**

<b>Model</b>	<b>“Unstandardized Coefficients”</b>		<b>“Standardized Coefficients”</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>“Collinearity Statistics”</b>	
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>			<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
“1 (Constant)	.975	1.116		.874	.656		
X1	.329	.061	.381	5.371	.000	.879	1.138
X2	.350	.052	.474	6.764	.000	.899	1.112
X3	.232	.053	.322	4.363	.000	.810	1.235

Sumber :Data di olah 2024

Dari hasil tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan (X1) nilai Coefficients” 0, 381 dan variabel kualitas kehidupan kerja (X2) nilai Coefficients” 0, 474, dan variabel motivasi (X3) nilai Coefficients” 0, 323, berdasarkan dengan nilai Coefficients” maka nilai tertinggi adalah variabel kualitas kehidupan kerja yang mempunyai nilai Coefficients” 0, 474, sehingga dikatakan bahwa variabel yang paling dominan pada penelitian ini adalah variabel kualitas kehidupan kerja.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Ghazali (2017) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk mengetahui serta mengukur seberapa kuat kemampuan model mampu menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu. Apabila nilai R<sup>2</sup> mendekati satu, maka variabel bebas yang diteliti secara garis besarnya mampu memberikan keseluruhan informasi dalam memprediksi variasi variabel terikatnya.

Uji koefisien determinasi (R) digunakan agar dapat menentukan maupun prediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada hasil penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

		Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 <sup>a</sup>	<b>.708</b>	.695	1.03547	1.831

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber data :Hasil Olahan data 2024

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.708 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabe bebas/independen (X) yang meliputi; tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 70,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**PEMBAHASAN**

Hasil dari satu penelitian dapat di bahas secara keseluruhan melalui pembahasan hasil penelitian bedasarkan dengan hasil uji hipotesa yang meliputi pengujian hipotesa mengenai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pembahasan tersebut akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan kaitannya dengan teori yang mendasari penelitian tersebut ini yaitu seperti pembahasan di bawah ini;

**Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat pengaruh pada variabel tambahan penghasilan yaitu pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini dapat terlihat dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai t- hitung >t-tabel ( 5.985 > 2,002) dan nilai sig.t 0,000 < 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

Tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan, karena tambahan penghasilan yang diperoleh seperti insentif, hasil lembur dan tunjangan lainnya sangat berharga untuk biaya kehidupan para pegawai seperti biaya anak sekolah dan biaya kebutuhan lainnya menjelang perayaan Idulfitri dan kebutuhan lainnya.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Abdul Rahman pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear sederhana nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,340 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel tambahan penghasilan pegawai (X), terhadap variabel kinerja pegawai (Y). hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai, dan Sagala. (2019) yang mendefinisikan insentif (tambahan penghasilan sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, agar pegawai lebih fokus dalam bekerja, dengan ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan supervise/pengawasan terhadap orang lain, hubungan-hubungan kerja yang harus dikerjakan, pengawasan yang diterima, kondisi lingkungan kerja, dan dampak dari keputusan/akibat dari kesalahan. Hal ini menandakan bahwa remunerasi untuk pegawai merupakan suatu hal yang bisa memberikan jalan keluar bagi perbaikan kinerja pegawai.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad et al., (2024) menemukan bahwa tambahan penghasilan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini menambah dimensi baru dalam diskursus akademik tentang efektivitas tambahan penghasilan pegawai dalam sektor publik. Temuan ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual dan budaya organisasi dalam mengevaluasi efektivitas tambahan penghasilan sebagai insentif motivasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa faktor-faktor intrinsik dan psikologis mungkin lebih penting dalam mendorong kinerja pegawai daripada insentif finansial semata.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan orang-orang atau pegawainya yang ada didalam organisasi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai didasarkan terhadap pemberian tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, Karena gaji tidak dapat dijadikan satu-satunya tumpuan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Perlu adanya kompensasi lain selain gaji yaitu tambahan penghasilan atau insentif untuk meningkatkan taraf hidup pegawai.

### **Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat pengaruh pada variabel

tambahan penghasilan yaitu pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini dapat terlihat dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai t- hitung >t-tabel yaitu ; ( 6.944 > 2,002) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan variabel Kualitas kehidupan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ikhe Widowat pada tahun 2022 dengan judul pengaruh kualitas kehidupan kerja, terhadap kinerja pegawai Pegawai Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dan Kependudukan Kabupaten Demak. Hasil Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja, berpengaruh terhadap personal organization dan kinerja pegawai, sementara personal organizational juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan karena Kualitas kehidupan memperhatikan kondisi kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para pegawai dalam lingkungan tempat mereka bekerja hal ini disebabkan adanya kualitas dalam kehidupan pekerjaan, adanya kualitas sosial, dan 3). Adanya kualitas dalam pengembangan diri. Kesemua hal tersebut memperjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai hal yang berbicara tentang keseluruhan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para pekerja dalam lingkungan pekerjaannya

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori Menurut Gibson (2012), bahwa kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Dikatakan pula bahwa kualitas kehidupan kerja menyangkut persepsi pegawai bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan memperoleh kesempatan pertumbuhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat pegawai, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan..

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat pengaruh pada variabel tambahan penghasilan yaitu pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini dapat terlihat dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai t- hitung >t-tabel yaitu ; ( 7.989 > 2,002) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ferdinand tahun 2022 dengan judul Pengaruh motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana Kabupaten Mappi Hasil penelitian tersebut menunjukkan yaitu: motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pada dinas pemberdayaan perempuan,

perlindungan anak dan keluarga berencana kabupaten Mappi, begiupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi kuswoyo pada tahun 2020, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan karena Pegawai diberikan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja dimana pegawai bekerja seperti pegawai mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan di lakukan, yang membawa dampak yang positif bagi instansi dan dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai, sehingga orang termotivasi kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap instansi pemerintah mempunyai harapan yang besar agar pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik, efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori Motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan instansi, sehingga seorang pegawai mempunyai kesempatan untuk maju dan berkembang karena perilaku menuju tercapainya tujuan sedangkan menurut Bangun (2017) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam menggapai tujuannya.

### **Pengaruh tambahan penghasilan, Kualitas kehidupan kerja , dan Motivasi, secara Simultan.**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berdasarkan uji F maka hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung menunjukkan angka lebih besar dari F-tabel yaitu. menunjukkan angka sebesar ( $86.651 > 2.77$ ) dengan signifikan, f sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memberikan kesimpulan bahwa variabel bebas, berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas maka sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Wulansa pada tahun 2022, dengan judul penelitian Pengaruh tambahan penghasilan, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan, kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Begitu pula berpengaruh secara simultan. Dibuktin dengan nilai F hitung 7. 541 dan t-tabel 2.86 sedangkan nilai sign  $0.000 < 0,05$ .

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori Tambahan penghasilan menurut Martoyo (2018) mengemukakan bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan pemberian atas balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena prestasi atau dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh pimpinan. Sedangkan teori yang mendasari kualitas kehidupan kerja Winardi (2017) adalah merupakan suatu aktifitas bagi pegawai untuka kerja seca kualitas guna dapat meningkatkan kebutuhan hidup mereka dan meningkatkan martabat pegawai. Hasibuan (2018) Motivasi sesuatu dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan suatu hasil

atas partisipasi mereka yang dapat menimbulkan dorongan dan semangat kerja, secara internal dan eksternal.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik tambahan penghasilan, Kualitas kehidupan kerja dan Motivasi apabila dikerjakan secara bersama sama dan teratur maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel tambahan penghasilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan, karena tambahan penghasilan yang diperoleh seperti insentif, hasil lembur dan tunjangan lainnya sangat berharga untuk biaya kehidupan para pegawai seperti biaya anak sekolah dan biaya kebutuhan lainnya
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan, karena Kualitas kehidupan memperlihatkan kondisi kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para pegawai utamanya dalam lingkungan tempat mereka bekerja maupun dalam kehidupan keluarganya.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan karena Pegawai diberikan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja, seperti pegawai mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan di lakukan dan mendapat hadiah bingkisan bagi karyawan terbaik.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel tambahan penghasilan, Kualitas kehidupan kerja dan Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan, karena apabila dikerjakan secara bersama-sama (simultan) maka akan menghasilkan kinerja lebih baik Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Hidayat, M., & D, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4843>
- Basri, A., Firman, A., & Badaruddin, B. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on the Performance of Employees of the Makassar Shipping Science Polytechnic Simulator Unit. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 2(1), 36-47.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.

- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”* Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2018). *Manajemen Pemasaran Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci. (2018). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbinson., dan Moriisson. (2018). *Manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ronen., dan Paul, John, Steinbart. (2018). *“Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 13”. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika.
- Seymour, C., et. al. (2018). The third international consensus definitions for sepsis and septic shock (sepsis-3). *JAMA - J Am Med Assoc*. 2018;315(8):801-810. doi:10.1001/jama.2018.0287.
- Simanjuntak, Payaman, J. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sudaryo, Ariwibowo., dan Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.