

PERAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN KONawe SELATAN

Zulkifli¹, Muh. Nur², Mahmuddin A. Sabilalo³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Jl. Bunga Kamboja No. 79, Kendari,
Sulawesi Tenggara, Indonesia
Email: zul586308@gmail.com

Article History

Received: 12-04-2026

Revision: 30-04-2026

Accepted: 04-05-2026

Published: 06-05-2026

Abstract. The study aims to determine the role of job satisfaction and motivation in mediating the effect of employee income supplement (TPP) on employee performance at the Konawe Selatan Regency BKPSDM. The research method used was a quantitative approach. Data were collected using questionnaires and documentation studies. The data analysis technique used is Structural Equation (Smart PLS). The results of this study indicate that employee income supplement (TPP) has a significant effect on employee performance at the Konawe Selatan Regency BKPSDM. Employee income supplement (TPP) has a significant effect on employee job satisfaction at the Konawe Selatan Regency BKPSDM. Employee income supplement (TPP) has a significant effect on employee motivation at the Konawe Selatan Regency BKPSDM. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at the Konawe Selatan Regency BKPSDM. Motivation does not have a significant effect on employee performance at the Konawe Selatan Regency BKPSDM. Job satisfaction does not have a significant mediating effect in employee income supplement (TPP) on employee performance at the Konawe Selatan Regency BKPSDM. Motivation does not have a significant mediating effect on the provision of additional employee income (TPP) on the performance of BKPSDM employees of South Konawe Regency

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Employee Income Supplement (EPS), Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi pengaruh suplementasi pendapatan karyawan (TPP) terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation* (Smart PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa suplementasi pendapatan karyawan (TPP) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Suplementasi pendapatan karyawan (TPP) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Suplementasi pendapatan karyawan (TPP) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh mediasi yang signifikan dalam suplementasi pendapatan karyawan (TPP) terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Motivasi tidak memiliki pengaruh mediasi yang signifikan terhadap pemberian penghasilan tambahan karyawan (TPP) pada kinerja karyawan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Tunjangan Pendapatan Karyawan (EPS), Kinerja Karyawan

How to Cite: Zulkifli., Nur, M., & Sabilalo, M. A. (2026). Peran Kepuasan Kerja dan Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 324-338. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5335>

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja aparatur sipil negara merupakan agenda utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia, salah satunya melalui kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dirancang sebagai instrumen insentif berbasis kinerja. Secara normatif, TPP diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus mendorong produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang adil dan berbasis kinerja berpotensi meningkatkan kinerja aparatur (Sumiaty et al., 2023; Pratiwi & Hidayat, 2021). Namun, temuan empiris juga menunjukkan bahwa efektivitas TPP belum selalu konsisten, terutama ketika tidak diikuti oleh pengelolaan faktor psikologis dan organisasional yang memadai.

Kinerja pegawai pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang berpengaruh pada keterlibatan, komitmen, dan kinerja (Robbins & Judge, 2018). Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja (Kreitner & Kinicki, 2022). Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik (Setiawan & Wibowo, 2020; Zippora et al., 2023). Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan, meskipun kebijakan TPP telah diterapkan, masih dijumpai indikasi kinerja pegawai yang belum optimal, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, fluktuasi tingkat kehadiran, serta kualitas pelayanan yang belum konsisten. Kondisi ini mengindikasikan bahwa TPP belum sepenuhnya efektif mendorong kinerja apabila tidak diiringi oleh tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang memadai. Hal ini memperkuat argumen bahwa insentif finansial perlu dipahami tidak hanya sebagai faktor langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis yang memengaruhi perilaku kerja pegawai.

Penelitian terdahulu umumnya masih menempatkan TPP, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara terpisah atau menguji pengaruh langsungnya terhadap kinerja. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya dengan memposisikan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai, masih relatif terbatas, terutama pada instansi pengelola kepegawaian daerah.

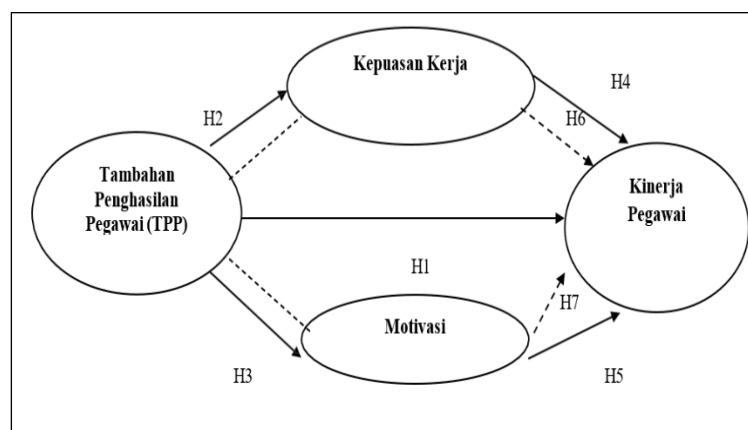
Berdasarkan celah tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung TPP terhadap kinerja pegawai sekaligus menjelaskan mekanisme tidak

langsung melalui kepuasan dan motivasi kerja. Temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja aparatur yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Konawe Selatan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan yang berjumlah 34 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang utuh dan menghindari potensi bias akibat pemilihan sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi instansi, laporan internal, serta peraturan dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan dalam kajian teori dan penelitian terdahulu, yang mencerminkan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Pengukuran setiap indikator menggunakan skala Likert lima poin untuk menangkap persepsi responden secara lebih terstruktur dan terukur.



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel penelitian melalui nilai rata-rata, persentase, dan standar

deviasi. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran awal mengenai kondisi empiris variabel yang diteliti.

Selanjutnya, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengaruh langsung antarvariabel dianalisis menggunakan regresi linier, sementara pengujian peran kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dilakukan melalui analisis mediasi dengan pendekatan causal step. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian yang bersifat kausal. Pengujian signifikansi dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria bahwa pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Melalui prosedur analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai mekanisme mediasi.

HASIL

Uji Individual *Item Reliability*

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *standardized loading factor*. Berdasarkan hasil pengujian *loading factor* diperoleh bahwa dari seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7; sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 2. Uji validitas diskriminan

Variabel	Kepuasan Kerja (Z1)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (Z2)	PTPP (X)
Kepuasan Kerja (Z1)	0.872			
Kinerja Pegawai (Y)	0.975	0.843		
Motivasi (Z2)	0.797	0.857	0.864	
PTPP (X)	0.976	0.994	0.862	0.835

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan adanya potensi masalah dalam validitas diskriminan model ini. Validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi apabila akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* dari suatu konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan belum sepenuhnya terpenuhi, terutama pada hubungan antara Kepuasan Kerja, Kinerja

Pegawai, dan PTPP, yang memiliki korelasi sangat tinggi. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa konstruk-construct tersebut mungkin memiliki definisi operasional yang tumpang tindih atau indikator yang kurang spesifik dalam mengukur variabel yang seharusnya berbeda.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji construct *reliability and validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (pa)	Composite Reliability (pc)	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z1)	0.960	0.962	0.966	0.760
Kinerja Pegawai (Y)	0.984	0.985	0.985	0.710
Motivasi (Z2)	0.969	0.972	0.972	0.746
PTPP (X)	0.974	0.976	0.976	0.698

Berdasarkan hasil uji *construct reliability and validity*, seluruh konstruk dalam model penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Reliabilitas konstruk diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (rho_c)*, di mana nilai yang lebih tinggi dari 0.7 mengindikasikan bahwa konstruk memiliki reliabilitas internal yang tinggi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing konstruk, yaitu Kepuasan Kerja (0.960), Kinerja Pegawai (0.984), Motivasi (0.969), dan PTPP (0.974), semuanya berada di atas ambang batas yang direkomendasikan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Selain itu, nilai *Composite Reliability (rho_c)* untuk seluruh konstruk juga berada di atas 0.7, yang semakin memperkuat bukti bahwa konstruk dalam model ini memiliki reliabilitas yang tinggi

Hasil Analisis Struktur Model

R Square (R²)

Nilai R^2 mencerminkan tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan model prediksi penelitian yang diajukan semakin baik, namun parameter utamanya adalah dasar hubungan teoritikal.

Tabel 4. Hasil Uji R Square (R^2)

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z1)	0.953	0.952
Kinerja Pegawai (Y)	0.990	0.988
Motivasi (Z2)	0.743	0.735

Berdasarkan hasil analisis R-square (R^2) yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik terhadap variabel dependen. Nilai R-square (R^2) menunjukkan proporsi varians dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

Effect Size

Pengujian ini dilakukan untuk memprediksi pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lainnya dengan nilai ambang batas sekitar 0,02 untuk memperkecil, 0,15 untuk menengah, dan 0,35 untuk pengaruh besar.

Tabel 5. Hasil uji *effect size*

	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	Motivasi
PTPP	1.959	20.367	2.892
Kinerja Pegawai		0.046	
PTPP x Kepuasan K	0.066		
PTPP x Motivasi	0.037		

Berdasarkan hasil analisis *f-square* (f^2), dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh setiap variabel terhadap kinerja pegawai menunjukkan tingkat efek yang berbeda. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (PTPP) memiliki ukuran efek yang sangat besar terhadap kinerja pegawai ($f^2 = 1,959$), kepuasan kerja ($f^2 = 20,367$), dan motivasi kerja ($f^2 = 2,892$). Temuan ini menegaskan bahwa PTPP merupakan faktor dominan yang berperan penting dalam membentuk kepuasan, motivasi, dan kinerja pegawai. Sebaliknya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tergolong kecil ($f^2 = 0,046$), demikian pula efek interaksi PTPP dengan kepuasan kerja ($f^2 = 0,066$) dan PTPP dengan motivasi kerja ($f^2 = 0,037$), yang menunjukkan bahwa peran moderasi kedua variabel tersebut terhadap hubungan PTPP dan kinerja pegawai relatif lemah.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi keterdukungan hipotesis, skor koefisien yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* harus di atas 1.96 untuk hipotesis *two tailed* dan di atas 1,64 untuk hipotesis *one tailed* pada pengujian hipotesis dengan menggunakan alpha 5 persen dan power 80 persen.

Tabel 6. Koefisien Beta, T- Statistik dan P-Values

Jalur	Path Koefisien	T Statistic	P Values
PTPP (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.882	5.777	0.000
PTPP (X) -> Kepuasan Kerja (Z1)	0.976	112.851	0.000
PTPP (X) -> Motivasi (Z2)	0.862	11.962	0.000
Kepuasan Kerja (Z1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.112	0.958	0.338
Motivasi (Z2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.018	0.255	0.799
PTPP (X) -> Kepuasan Kerja (Z1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.050	0.819	0.413
PTPP (X) -> Motivasi (Z2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.038	0.589	0.556

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (PTPP) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan PTPP, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan pegawai. Selain itu, PTPP juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi, yang menegaskan bahwa kebijakan insentif finansial berperan kuat dalam meningkatkan kondisi psikologis pegawai. Namun demikian, Kepuasan Kerja dan Motivasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa puas dan termotivasi, hal tersebut belum tentu tercermin secara langsung dalam peningkatan kinerja. Lebih lanjut, hasil pengujian interaksi menunjukkan bahwa baik Kepuasan Kerja maupun Motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh PTPP terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, pengaruh PTPP terhadap kinerja bersifat langsung dan kuat, tanpa diperkuat atau dilemahkan oleh peran kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel moderasi.

Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) adalah uji statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang dibangun (baik model teoritis maupun empiris) cocok dengan data yang diamati. Dengan kata lain, GOF membantu menentukan apakah model yang digunakan mampu menjelaskan data dengan baik

Tabel 7. Uji *Goodness of Fit* (GOF)

	AVE	R-Square
PTPP (X)	0.698	
Kinerja Pegawai (Y)	0.710	0.990
Kepuasan Kerja (Z1)	0.760	0.953
Motivasi (Z2)	0.746	0.743
Rata-Rata	0,729	0,895

Nilai *Goodness of Fit* (GOF) yang diperoleh sebesar 0.652 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang sangat baik. Mengacu pada kriteria umum, nilai GOF di bawah 0.10 menunjukkan kualitas model yang rendah, nilai antara 0.10 hingga 0.36 menunjukkan kualitas model yang cukup, sedangkan nilai di atas 0.36 mencerminkan kualitas model yang tinggi. Dengan demikian, nilai GOF sebesar 0.652 yang jauh melampaui batas 0.36 mengindikasikan bahwa model mampu merepresentasikan data secara kuat dan menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian secara memadai. Temuan ini menegaskan bahwa struktur model yang dibangun layak digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan penelitian.

DISKUSI

Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,882 dengan *t-statistik* 5,777 dan *p-value* 0,000 ($<0,05$). Selain itu, nilai *F-square* sebesar 1,959 menunjukkan bahwa pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai berada pada kategori besar. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan TPP mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Widodo (2023) yang menyatakan bahwa TPP merupakan instrumen kebijakan pemerintah untuk memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan kinerja, beban kerja, dan tanggung jawab secara adil dan proporsional. Konsep kinerja yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sinambela (2022) juga mendukung temuan ini, bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini memperkuat teori insentif yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang menerima tambahan penghasilan cenderung terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian target karena merasa dihargai atas kontribusinya. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Sumiaty, Syam, dan Amiruddin (2023) yang menemukan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian TPP merupakan strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

Pengaruh Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Berdasarkan hasil analisis, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,976 dengan T-statistik 112,851 dan P-value 0,000 ($<0,05$). Selain itu, nilai F-square sebesar 20,367 menunjukkan bahwa pengaruh TPP terhadap kepuasan kerja berada pada kategori sangat besar, sehingga peningkatan TPP secara langsung berdampak kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan konsep kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2022), bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil evaluasi pengalaman kerja. Pandangan serupa juga disampaikan oleh Kreitner dan Kinicki (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respons afektif pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dalam konteks ini, TPP berperan sebagai faktor utama pembentuk kepuasan kerja, yang dapat dijelaskan melalui teori keadilan (*Equity Theory*), di mana pegawai akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima dinilai adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai melalui insentif yang layak cenderung memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Meskipun demikian, organisasi tetap perlu memperhatikan faktor lain seperti hubungan kerja, kondisi lingkungan, dan peluang pengembangan karier, karena kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial semata. Temuan ini didukung oleh penelitian Rosalia Septia Saraswati, Rizky Fauzan, dan Nurul Komari (2023) yang menyatakan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sintesis hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien jalur 0,976 dan F-square 20,367, sehingga peningkatan TPP menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Path koefisien sebesar 0.862, T-statistik 11.962, dan P-value 0.000 menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan. Selain itu, nilai F-square sebesar 2.892 mengindikasikan bahwa TPP memiliki efek yang sangat besar terhadap motivasi pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan seberapa besar usaha yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks penelitian ini, tambahan penghasilan pegawai bertindak sebagai faktor pendorong yang meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Teori yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2023), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dalam konteks pekerjaan. McShane & von Glinow (2022) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku sukarela dalam bekerja. Menurut Nurjanah (2023), Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah komponen remunerasi tambahan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, atau prestasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor finansial seperti gaji dan insentif termasuk dalam kategori hygiene factors yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati et al., (2023) yang menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat.

Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,648 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,467 menunjukkan bahwa 46,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan pegawai, baik dari sisi produktivitas, loyalitas, maupun kualitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta Sedarmayanti (2021) yang menekankan bahwa kinerja harus dapat diukur secara nyata. Konsep kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Lovelock dan Wirtz (2021), Oliver dalam Sangadji dan Sopiah (2020), serta Robbins dan Judge (2023) menegaskan bahwa kepuasan merupakan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif, motivasi yang lebih kuat, dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Temuan ini juga mendukung teori Job Satisfaction dari Locke yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan motivasi pegawai.

Meskipun berbeda dengan hasil penelitian Yuliana dan Fazri (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Perbedaan temuan tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden, sehingga hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja bersifat kontekstual.

Pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Berdasarkan hasil analisis data, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,018, T-statistik 0,255, dan P-value 0,799 yang melebihi batas signifikansi 0,05, serta nilai F-square sebesar 0,037 yang menunjukkan efek sangat kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi pegawai belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Secara empiris, kondisi ini dapat dipahami dalam konteks karakteristik organisasi publik seperti BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan, yang memiliki sistem kerja berbasis regulasi, prosedur baku, serta target kinerja yang telah ditetapkan secara struktural. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kinerja pegawai cenderung lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan, sistem penilaian kinerja, pembagian tugas yang jelas, serta mekanisme pengawasan, dibandingkan oleh dorongan motivasional individual. Akibatnya, meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, ruang untuk mengekspresikan motivasi tersebut dalam bentuk peningkatan kinerja sering kali terbatas oleh sistem dan struktur organisasi.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui pandangan Armstrong dan Taylor (2023) serta Colquitt et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong perilaku kerja, namun tidak selalu berimplikasi langsung pada kinerja apabila tidak didukung oleh sistem kerja yang memungkinkan individu mengoptimalkan usahanya. Sementara itu, konsep kinerja yang dikemukakan oleh Edison et al. (2022), Kasmir (2022), dan Moeheriono (2021) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang terukur dan terikat pada ketentuan serta target organisasi. Dengan demikian, dalam konteks BKPSDM, kinerja pegawai lebih mencerminkan pemenuhan standar dan tugas administratif dibandingkan inisiatif individual yang didorong oleh motivasi personal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rosalia Septia Saraswati, Rizky Fauzan, dan Nurul Komari (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sintesis dari hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi bukan merupakan faktor penentu utama kinerja pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan, sehingga peningkatan kinerja lebih memerlukan perbaikan sistem kerja, kejelasan peran, serta mekanisme evaluasi kinerja yang efektif dibandingkan hanya mengandalkan aspek motivasional individu.

Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Berdasarkan hasil analisis, kepuasan kerja tidak terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,050 dengan T-statistik 0,819 dan P-value 0,413 ($>0,05$), serta nilai F-square sebesar 0,066 yang menunjukkan efek mediasi tergolong kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai lebih bersifat langsung dan tidak melalui peningkatan kepuasan kerja.

Secara teoretis, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi (Prawirosentono, 2021; Simanjuntak, 2021). Sementara itu, TPP dipandang sebagai instrumen kebijakan kepegawaian untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan prinsip keadilan dan akuntabilitas (Santoso, 2024). Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi afektif yang mencerminkan persepsi individu terhadap pekerjaannya (Luthans & Doh, 2022; Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2022). Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun TPP mampu meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan tersebut tidak secara otomatis mendorong kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg (1959) yang membedakan antara hygiene factors dan motivator factors. Tambahan penghasilan termasuk dalam hygiene factors yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak selalu meningkatkan kinerja secara langsung. Dengan demikian, TPP lebih berperan dalam menciptakan rasa puas, sementara peningkatan kinerja memerlukan faktor pendorong lain seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri.

Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi tidak berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari koefisien jalur sebesar $-0,038$, nilai T-statistik $0,589$, dan P-value $0,556 (>0,05)$, serta nilai F-square $0,037$ yang menunjukkan efek mediasi sangat kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi yang muncul akibat pemberian TPP belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata.

Secara teoretis, motivasi dipahami sebagai kekuatan yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja individu dalam organisasi (Gibson et al., 2022; George & Jones, 2023). Sementara itu, TPP diposisikan sebagai instrumen manajemen kepegawaian untuk meningkatkan profesionalisme, kesejahteraan, dan capaian kinerja pegawai (Hendra Kusuma, 2024; Ratna Dewi, 2023). Namun, motivasi yang bersumber dari insentif finansial cenderung bersifat jangka pendek dan dapat kehilangan daya dorong apabila tidak diiringi dengan sistem penghargaan dan penilaian kinerja yang jelas dan konsisten.

Kondisi tersebut sejalan dengan Expectancy Theory (Vroom, 1964) yang menegaskan bahwa motivasi akan efektif meningkatkan kinerja apabila pegawai meyakini adanya hubungan yang kuat antara usaha, kinerja, dan penghargaan. Ketika penghargaan tidak sepenuhnya berbasis kinerja, motivasi yang terbentuk menjadi kurang berdampak. Temuan ini juga selaras dengan penelitian Yuliana dan Fazri (2023) yang menunjukkan bahwa variabel intervening tidak selalu memperkuat hubungan kebijakan organisasi terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini menegaskan bahwa TPP berperan langsung dalam mendorong peningkatan kinerja sekaligus meningkatkan kondisi psikologis pegawai, khususnya kepuasan dan motivasi kerja. Namun demikian, kepuasan kerja dan motivasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga keduanya tidak dapat dianggap sebagai prediktor utama kinerja. Selain itu, kepuasan kerja dan motivasi juga tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai bersifat langsung, dan peningkatan kinerja tidak semata-mata bergantung pada kepuasan maupun motivasi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan perlu ditempuh melalui pendekatan yang lebih komprehensif dan tidak hanya bertumpu pada insentif finansial. Organisasi disarankan untuk memperbaiki sistem kerja, memperkuat program pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, serta menerapkan sistem penghargaan berbasis prestasi yang objektif dan berkelanjutan agar kinerja dapat meningkat secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja atau faktor organisasi lainnya, serta memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan motivasi karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 (2)*
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2022). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., & Komariyah, Imas. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2023). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (9th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2022). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.

- Sumiaty, I., Syam, A. H., dan Amiruddin. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi, Vol 1 (4)*
- Ivancevich, J. M. (2022). *Human Resource Management (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotler, P. & Keller, K.L. (2021). *Marketing Management, 16th Edition*. Pearson Education Limited.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2022). *Organizational Behavior (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Kusuma, H. (2024). *Sistem Penggajian ASN Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Lovelock, C. & Wirtz, J. (2021). *Services Marketing: People, Technology, Strategy, 9th Edition*. World Scientific Publishing.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2022). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2022). *Organizational Behavior (9th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Miryanti, N. K. T., Antari, N. L. S., & Sujadi, D. (2024). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45–58.
- Moehersono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurjanah, S. (2023). *Manajemen Kompensasi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peter, J.P. & Olson, J.C. (2020). *Consumer Behavior and Marketing Strategy, 10th Edition*. McGraw-Hill Education
- Prawirosentono, Suyadi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior (17th ed.)*. Harlow, England: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior (19th ed.)*. Hoboken, NJ: Pearson Education.
- Sangadji, E.M. & Sopiah. (2020). *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis*. Andi Publisher.
- Widodo, B. (2023). *Reformasi Birokrasi dan Sistem Remunerasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Wirawan. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, Y. S. P. & Fazri, A. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 12 (03)*
- Zippora, R., Ahmad, S., & Lestari, P. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 112–121.