

Peran Kepuasan Kerja dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Zulkifli*, Muh. Nur, Mahmuddin A. Sabilalo
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia
Email: zul586308@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi pengaruh suplemen pendapatan karyawan (TPP) terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Konawe Kabupaten Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Persamaan Struktural (Smart PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa suplemen pendapatan karyawan (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Suplemen penghasilan karyawan (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Suplemen penghasilan karyawan (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Konawe Kabupaten Selatan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Kepuasan kerja tidak memiliki efek mediasi yang signifikan dalam suplemen pendapatan karyawan (TPP) terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Motivasi tidak memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap pemberian tambahan pendapatan pegawai (TPP) terhadap kinerja karyawan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Motivasi; Penambahan Pendapatan Karyawan (EPS); Kinerja Karyawan

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 type of research used is 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

PENDAHULUAN

Persaingan pada era globalisasi seperti saat ini sangat kompetitif (Anas, 2022; Pasigai, 2022; Salami et al., 2020). Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan organisasi. Dalam era reformasi birokrasi dan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintahan (Ardiputra & Prawira, 2020; Birokrasi, 2025; Kurniawan, 2016; Mohi & Mahmud, 2018; Widodo, Atim Widodo, 2016). Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus mendorong peningkatan kinerja. Namun, pemberian TPP saja tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja pegawai tanpa memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, seperti kepuasan kerja dan motivasi.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan terhadap pekerjaan yang diciptakan dari evaluasi individualitas secara luas serta jelas (Lesmana et al., 2023; Nabawi, 2019; Rijasawitri & Suana, 2020; Rulianti & Nurpibadi, 2023; Tri Agustina et al., 2023). Kepuasan kerja sendiri dapat dilihat sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat terbentuk dari berbagai aspek, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya.

Selain kepuasan kerja, motivasi juga memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2020; Febriyanti, 2022; Hidayat, 2021; Ramadhan & Satrio, 2020). Motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins & Judge (2023), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dalam konteks pekerjaan seperti yang dilakukan pada BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Konawe Selatan.

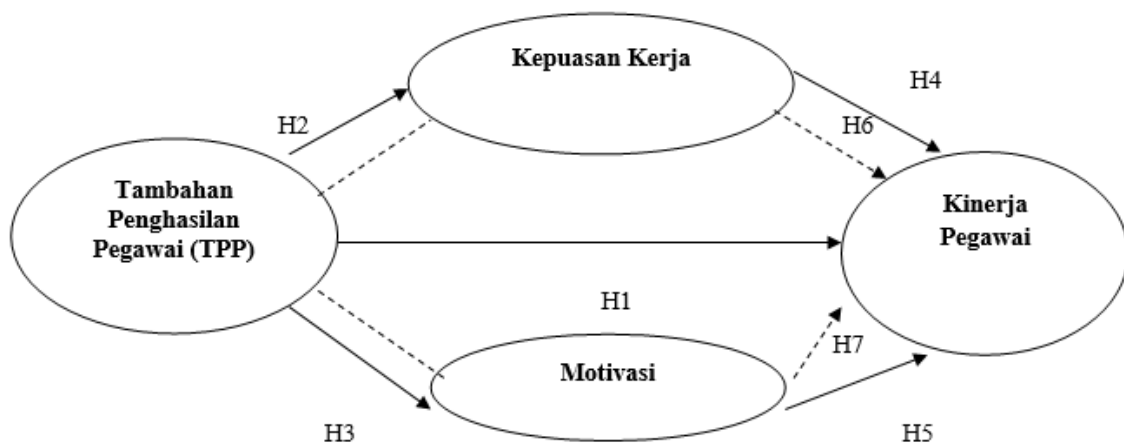
BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Konawe Selatan, sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan SDM aparatur, dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Meskipun BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan telah menerapkan kebijakan TPP, masih terdapat indikasi adanya permasalahan terkait kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, tingkat kehadiran yang belum optimal, serta pelayanan yang belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas pemberian TPP dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta bagaimana peran kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi hubungan tersebut. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang puas dengan pekerjaannya. Selain itu, motivasi

juga berperan penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Motivasi yang tinggi dapat membuat pegawai lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penelitian mengenai hubungan antara TPP, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan, mengingat besarnya anggaran yang dialokasikan untuk TPP serta dampaknya terhadap pelayanan publik. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel tersebut dapat memberikan masukan berharga bagi pengambil kebijakan dalam mengoptimalkan sistem remunerasi dan pengembangan SDM di lingkungan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irma Sumiaty, Andi Hendra Syam dan Amiruddin Amiruddin (2023) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Ni Ketut Tony Miryanti, Ni Luh Sili Antari dan Dewiati Sujadi (2024) Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Badung. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan Kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai variabel intervening pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Penelitian ini menyarankan agar pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis peran kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif di lingkungan pemerintah daerah. Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik meneliti dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan”.



Gambar 1. Diagram Hipotesis

Sumber : Diadaptasi dari data penelitian internal BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan (2025)

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan; kedua, TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan; ketiga, TPP juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Selanjutnya, keempat, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kelima, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hipotesis keenam menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai, dan ketujuh, motivasi kerja juga memediasi pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi pada BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan, sebagai objek penelitian dan tempat pengambilan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan yang berjumlah 34 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Angket atau kuesioner dan Dokumentasi.

Untuk teknik analisis data, penelitian ini menggunakan Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada beberapa pertimbangan metodologis. Pertama, PLS-SEM lebih fleksibel dalam menangani jumlah sampel kecil, berbeda dengan metode SEM berbasis kovarian yang mensyaratkan sampel besar. Dengan jumlah responden sebanyak 34 pegawai, pendekatan ini menjadi pilihan tepat karena dapat tetap memberikan estimasi model yang stabil dan akurat. Kedua, PLS-SEM mampu mengakomodasi model yang kompleks dengan banyak konstruk laten dan indikator, termasuk analisis efek mediasi seperti yang digunakan

Peran Kepuasan Kerja dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

dalam penelitian ini. Ketiga, PLS-SEM tidak menuntut asumsi distribusi normal data yang ketat, sehingga cocok untuk data empiris di sektor publik yang sering kali tidak sepenuhnya normal. Oleh karena itu, pendekatan ini dinilai paling sesuai untuk menguji hubungan antara tambahan penghasilan pegawai (TPP), kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Penelitian

Pengujian model dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas masing-masing konstruk. Adapun pengukuran model (outer model) dalam penelitian ini dilakukan melalui empat tahapan pengujian, yaitu individual item reliability, internal consistency reliability, average variance extracted, dan discriminant validity. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Uji Individual Item Reliability

Uji Individual Item Reliability adalah proses pengujian untuk menilai keandalan (reliabilitas) dari setiap item atau pertanyaan dalam suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner, untuk memastikan bahwa setiap item secara konsisten mengukur konsep yang sama. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten dan akurat, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai standardized loading factor. Nilai tersebut menggambarkan besarnya hubungan antara tiap indikator dengan konstraknya. Nilai loading factor di atas 0,7 dapat dikatakan valid sebagai indikator yang dapat mengukur konstruk.

Berdasarkan hasil pengujian *loading factor* yang disajikan pada tabel 5.9 dapat dilihat 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.

1. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 1. Uji Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan – Kriteria Fornell-Larcker				
	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

Sumber : Data diolah Peneliti

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-konstruk tersebut mungkin memiliki definisi operasional yang tumpang tindih atau indikator yang kurang spesifik dalam mengukur variabel yang seharusnya berbeda.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Construct Reliability And Validity

Reliabilitas dan Validitas Konstruk – Ringkasan				
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	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

Sumber : Data diolah Peneliti

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

Model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, sedangkan pengujian signifikansi antar konstruk menggunakan nilai koefisien *path* atau *tstatistic* setiap *path*.

1. R Square (R^2)

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. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji R Square (R^2)

R-square – Ringkasan		
Variabel	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z1)	0.953	0.952
Kinerja Pegawai (Y)	0.990	0.988

Peran Kepuasan Kerja dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Motivasi (Z2)	0.743	0.735
----------------------	-------	-------

Sumber : Data diolah Peneliti

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

2. 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. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 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		

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan hasil analisis f-square (f^2) yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel dependen dalam model penelitian memiliki tingkat efek yang bervariasi. F-square (f^2) mengukur ukuran efek (effect size) dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen

Berdasarkan tabel 5.14 yang telah dijelaskan di atas, diketahui bahwa:

Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (PTPP) terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $f^2 = 1.959$ menunjukkan bahwa PTPP memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai jauh di atas 0.35, dapat disimpulkan bahwa PTPP merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai dalam penelitian ini.

- Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (PTPP) terhadap Kepuasan Kerja

Nilai $f^2 = 20.367$ menunjukkan bahwa PTPP memiliki pengaruh yang luar biasa besar terhadap Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan bahwa PTPP menjadi faktor dominan yang sangat menentukan kepuasan kerja.

- Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (PTPP) terhadap Motivasi

Nilai $f^2 = 2.892$ menunjukkan bahwa PTPP memiliki efek yang sangat besar terhadap Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam PTPP secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai.

- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $f^2 = 0.046$ menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai memiliki pengaruh kecil terhadap Kepuasan Kerja. Meskipun ada hubungan, kontribusi variabel ini terhadap kepuasan kerja tidak dominan.

d. Pengaruh Interaksi PTPP x Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $f^2 = 0.066$ menunjukkan bahwa interaksi antara PTPP dan Kepuasan Kerja memiliki efek kecil terhadap Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa peran moderasi dari Kepuasan Kerja terhadap hubungan PTPP dan Kinerja Pegawai tidak terlalu kuat

e. Pengaruh Interaksi PTPP x Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $f^2 = 0.037$ menunjukkan bahwa interaksi antara PTPP dan Motivasi juga memiliki efek kecil terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh moderasi, tetapi besarnya efeknya tidak terlalu signifikan

3. 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. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja (Z1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.112	0.094	0.117	0.958	0.338
Motivasi (Z2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.018	0.035	0.069	0.255	0.799
PTPP (X) -> Kepuasan Kerja (Z1)	0.976	0.976	0.009	112.851	0.000
PTPP (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.882	0.881	0.153	5.777	0.000
PTPP (X) -> Motivasi (Z2)	0.862	0.857	0.072	11.962	0.000
Kepuasan Kerja (Z1) x PTPP (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.050	0.047	0.061	0.819	0.413
Motivasi (Z2) x PTPP (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.038	-0.030	0.064	0.589	0.556

Gambar 1. Koefisien Beta, T- Statistik dan P-Values

Sumber : Data diolah Peneliti

Tabel 5. 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

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang disajikan dalam tabel, dapat dilakukan interpretasi secara akademik terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta peran variabel moderasi dalam penelitian ini. Adapun hasil uji hipotesis

Peran Kepuasan Kerja dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

berdasarkan nilai *Koefisien Jalur (Original Sample - O)*, *T-Statistic*, dan *P-Values* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (PTPP) (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa PTPP (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan *path koefisien* sebesar 0.882. Nilai *T-Statistic* sebesar 5.777 lebih besar dari nilai kritis 1.96, serta *P-Value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan ini signifikan. Artinya, semakin baik penerapan PTPP, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa PTPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

- b. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (PTPP) (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa PTPP (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z1) dengan *path koefisien* sebesar 0.976. Nilai *T-Statistic* sebesar 112.851, yang jauh di atas 1.96, serta *P-Value* sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan. Dengan kata lain, peningkatan dalam penerapan PTPP akan meningkatkan Kepuasan Kerja secara nyata. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa PTPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima.

- c. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (PTPP) (X) terhadap Motivasi (Z2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa PTPP (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z2) dengan *path koefisien* sebesar 0.862. Nilai *T-Statistic* sebesar 11.962, yang jauh lebih tinggi dari 1.96, serta *P-Value* sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, mengonfirmasi bahwa hubungan ini signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan PTPP, semakin tinggi pula Motivasi Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa PTPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi diterima.

- d. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan *path koefisien* sebesar 0.112. Nilai *T-Statistic* sebesar 0.958 lebih kecil dari 1.96, serta *P-Value* sebesar 0.338, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan. Artinya, meskipun ada peningkatan dalam Kepuasan Kerja, hal tersebut tidak memberikan dampak yang berarti terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak.

- e. Pengaruh Motivasi (Z2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi (Z2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan *path koefisien* sebesar 0.018. Nilai *T-Statistic* sebesar 0.255, yang jauh lebih kecil dari 1.96, serta *P-Value* sebesar 0.799, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan. Artinya, peningkatan dalam Motivasi tidak serta-merta meningkatkan Kinerja Pegawai secara

langsung. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak.

- f. Peran Kepatuhan Kerja (Z1) dalam Memoderasi Pengaruh PTPP (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara Kepuasan Kerja (Z1) dan PTPP (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak signifikan, dengan *path koefisien* sebesar 0.050. Nilai *T-Statistic* sebesar 0.819, yang lebih kecil dari 1.96, serta P-Value sebesar 0.413, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh antara PTPP dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memoderasi hubungan antara PTPP dan Kinerja Pegawai ditolak.

- g. Peran Motivasi (Z2) dalam Memoderasi Pengaruh PTPP (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara Motivasi (Z2) dan PTPP (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) juga tidak signifikan, dengan *path koefisien* sebesar -0.038. Nilai *T-Statistic* sebesar 0.589, yang lebih kecil dari 1.96, serta P-Value sebesar 0.556, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa Motivasi tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh antara PTPP dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi memoderasi hubungan antara PTPP dan Kinerja Pegawai ditolak.

4. 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.

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	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

Gambar 2. Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Sumber : Data diolah Peneliti

Tabel 6. 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

Sumber : Data diolah Peneliti

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai GOF} &= \sqrt{\text{rata} - \text{rata AVE} \times \text{rata} - \text{rata R} - \text{square}} \\
 &= \sqrt{0.729 \times 0.895} \\
 &= 0,652
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai GOF yang diperoleh (0.652), model dapat dikategorikan sebagai model yang sangat baik. Menurut beberapa referensi, kategori nilai GOF adalah sebagai berikut:

- a) GOF kecil (< 0.10) $\rightarrow$ Model memiliki kualitas rendah
- b) GOF sedang ($0.10 - 0.36$) $\rightarrow$ Model cukup baik
- c) GOF tinggi (> 0.36) $\rightarrow$ Model sangat baik

Karena nilai GOF yang diperoleh sebesar 0.652 lebih dari 0.36, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diuji.

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai path koefisien sebesar 0.882, T-statistik 5.777, dan P-value 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu, nilai F-square sebesar 1.959 menunjukkan bahwa pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai berada pada kategori besar. Dengan kata lain, peningkatan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Teori yang diungkapkan oleh Bambang Widodo (2023: 78) mendukung penelitian ini bahwa TPP merupakan instrumen kebijakan yang digunakan pemerintah untuk memberikan tambahan penghasilan kepada PNS dengan mempertimbangkan aspek keadilan dan proporsionalitas berdasarkan kinerja, beban kerja, dan tanggung jawab yang diemban. Prawirosentono dalam Sinambela (2022:481) 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 secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hipotesis ini mengasumsikan bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) akan mempengaruhi kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Secara teoritis, ketika pegawai menerima tambahan penghasilan, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan pencapaian target kerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan teori insentif yang menyatakan bahwa insentif finansial merupakan salah satu faktor utama yang memotivasi individu untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitas mereka. Pegawai yang merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang layak atas usaha dan dedikasi mereka akan lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan, tambahan penghasilan pegawai berfungsi sebagai penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai sektor publik dapat meningkatkan tingkat produktivitas mereka secara signifikan. Dengan demikian, pemberian TPP yang lebih adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat dijadikan sebagai strategi manajerial dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai BKPSDM.

Namun demikian, perlu dicatat bahwa meskipun TPP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta kesempatan pengembangan karier juga berperan dalam menentukan kinerja individu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan tambahan penghasilan tetapi juga melalui strategi lain seperti pelatihan dan pengembangan, perbaikan sistem kerja, serta peningkatan budaya organisasi yang kondusif dan kompetitif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Sumiaty, Andi Hendra Syam dan Amiruddin Amiruddin (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sintesa dari penelitian ini yaitu Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hasil statistik menunjukkan koefisien jalur 0,882 dengan T-statistik 5,777 dan P-value 0,000 ($<0,05$). Nilai F-square sebesar 1,959 mengindikasikan bahwa pengaruh TPP terhadap kinerja berada pada kategori besar. Ini membuktikan bahwa peningkatan TPP dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

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

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini dibuktikan dengan path koefisien sebesar 0.976, T-statistik 112.851, dan P-value 0.000. Nilai F-square sebesar 20.367 menunjukkan bahwa pengaruh TPP terhadap kepuasan kerja sangat besar, yang berarti bahwa peningkatan dalam pemberian tambahan penghasilan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

Teori yang diungkapkan oleh Colquitt, LePine & Wesson (2023:98) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang berbagai aspek pekerjaan mereka. Kreitner & Kinicki (2022:156) Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa TPP berperan sebagai faktor utama dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini

dapat dijelaskan melalui teori keadilan (Equity Theory), yang menyatakan bahwa pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi finansial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. pegawai yang menerima insentif yang memadai akan lebih termotivasi dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak adil.

Namun, meskipun TPP memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, organisasi juga perlu memperhatikan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Hal ini karena kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan sosial lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalia Septia Saraswati, Rizky Fauzan dan Nurul Komari (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Pendapatan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Sintesa dari penelitian ini menunjukkan bahwa TPP memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien jalur 0,976, T-statistik 112,851, dan P-value 0,000. Nilai F-square yang sangat tinggi (20,367) menunjukkan pengaruh yang sangat besar, yang berarti peningkatan TPP akan sangat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ini merupakan hubungan pengaruh terkuat di antara semua variabel yang diteliti

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 (2023:127), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dalam konteks pekerjaan. McShane & Von Glinow (2022:98) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku sukarela dalam bekerja. Menurut Siti Nurjanah (2023: 45) 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. Pegawai yang merasa dihargai secara finansial akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Namun, meskipun TPP memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi pegawai, organisasi juga perlu mempertimbangkan faktor lain seperti kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi kerja, serta pemberian tugas yang menantang dan sesuai dengan kompetensi pegawai. Faktor-faktor ini dapat semakin meningkatkan motivasi pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalia Septia Saraswati, Rizky Fauzan dan Nurul Komari (2023) Hasil penelitian 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. Sintesa dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberian TPP berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, dengan koefisien jalur 0,862, T-statistik 11,962, dan P-value 0,000. Nilai F-square sebesar 2,892 menunjukkan bahwa TPP memiliki efek besar terhadap motivasi. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa TPP berperan sebagai faktor pendorong yang meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka

Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,648 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), sebesar 0,467, diketahui bahwa 46,7% variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja dengan baik, menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, serta meningkatkan produktivitas mereka.

Teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2021:67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2021:51) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Lovelock & Wirtz (2021:88) Kepuasan adalah suatu sikap yang diputuskan berdasarkan pengalaman yang didapatkan, yang menuntut pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen. Menurut Oliver dalam Sangadji & Sopiah (2020:181) Kepuasan merupakan penilaian bahwa fitur produk atau jasa memberikan tingkat pemenuhan berkaitan dengan konsumsi yang menyenangkan. Menurut Robbins & Judge (2023:108) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap

karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negative. Temuan ini selaras dengan teori Job Satisfaction dari Locke, yang menekankan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pengurangan tingkat turnover. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang adil akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi dan sistem penghargaan yang diterapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Yenny Sorta Panjaitan dan Andang Fazri (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Sintesa dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,648 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,467 menunjukkan bahwa 46,7% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi serta produktivitas yang meningkat

Pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan path koefisien sebesar 0.018, T-statistik 0.255, dan P-value 0.799, yang jauh lebih besar dari ambang batas signifikansi 0.05. Selain itu, nilai F-square sebesar 0.037 menunjukkan bahwa efek motivasi terhadap kinerja pegawai tergolong sangat kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun motivasi pegawai meningkat, hal tersebut tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Teori yang diungkapkan oleh Armstrong & Taylor (2023:170), motivasi kerja adalah kekuatan yang membuat orang berperilaku dengan cara tertentu dan mengarahkan tingkat usaha tertentu dalam melakukan pekerjaan mereka. Menurut Colquitt et al. (2022:165) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang berasal dari dalam dan luar individu, yang memulai perilaku terkait pekerjaan dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Menurut Edison et al. (2022:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2022:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Moehariono (2021:95) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil ini bertentangan dengan beberapa teori motivasi kerja yang

menyatakan bahwa motivasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Dalam teori Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985), motivasi diklasifikasikan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan kepuasan individu terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor luar seperti gaji dan penghargaan. Meskipun TPP sebagai bentuk kompensasi dapat meningkatkan motivasi pegawai secara ekstrinsik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Beberapa faktor yang dapat menjelaskan hasil ini antara lain lingkungan kerja yang kurang mendukung, sistem manajemen yang tidak optimal, serta kurangnya sistem penghargaan non-finansial yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi tidak akan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memungkinkan pegawai untuk berkembang dan bekerja secara maksimal. Misalnya, jika pegawai memiliki keterbatasan dalam sumber daya, prosedur birokrasi yang terlalu kaku, atau sistem evaluasi kinerja yang kurang transparan, maka peningkatan motivasi tidak akan cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa sistem manajemen dalam BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan perlu dikaji kembali untuk memastikan bahwa motivasi pegawai dapat dikonversi menjadi peningkatan kinerja yang nyata. Kebijakan organisasi yang lebih mendukung pengembangan karier, pelatihan yang berkesinambungan, serta penghargaan yang berbasis prestasi dapat menjadi solusi untuk memperbaiki hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Rosalia Septia Saraswati, Rizky Fauzan dan Nurul Komari (2023) Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Sintesa dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur hanya 0,018, T-statistik 0,255, dan P-value 0,799 ($>0,05$). Nilai F-square sebesar 0,037 menunjukkan efek yang sangat kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pegawai tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja

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

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki efek mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Hasil ini diperoleh dengan melihat nilai path koefisien sebesar 0.050, T-statistik 0.819, dan P-value 0.413, yang lebih besar dari 0.05, serta nilai F-square sebesar 0.066, yang menunjukkan bahwa efek moderasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara TPP dan kinerja pegawai tergolong kecil.

Teori yang diungkapkan oleh Prawirosentono (2021:2) 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 mencapai tujuan

organisasi. Menurut Simanjuntak (2021:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. Menurut Budi Santoso (2024: 145) TPP adalah instrumen kebijakan dalam manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan tetap memperhatikan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Menurut Luthans & Doh (2022:178) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Ini merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (2022:110) Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Ini merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun TPP secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, peningkatan kepuasan kerja tersebut tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan seberapa baik pegawai bekerja. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja mungkin lebih berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan kepuasan kerja itu sendiri.

Dalam teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), disebutkan bahwa faktor kepuasan kerja terdiri dari hygiene factors dan motivator factors. Hygiene factors mencakup aspek-aspek seperti gaji, kebijakan organisasi, dan kondisi kerja, yang dapat mencegah ketidakpuasan tetapi tidak selalu meningkatkan kinerja. Sementara itu, motivator factors mencakup faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, yang lebih berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tambahan penghasilan pegawai lebih berperan sebagai hygiene factor yang meningkatkan kepuasan kerja tetapi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Selain itu, perlu dipertimbangkan bahwa dalam organisasi sektor publik seperti BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan, kepuasan kerja sering kali lebih terkait dengan aspek non-finansial seperti stabilitas pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, meskipun pegawai merasa puas dengan tambahan penghasilan yang diberikan, faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja mereka mungkin lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja itu sendiri.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi tidak hanya perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui kompensasi finansial, tetapi juga perlu meningkatkan aspek lain seperti budaya kerja, sistem evaluasi kinerja, dan kesempatan pengembangan karier yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fauzan (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja juga tidak terbukti menjadi mediasi pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Sintesa dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak memiliki efek mediasi yang signifikan dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Koefisien jalur hanya

0,050, T-statistik 0,819, dan P-value 0,413 ($>0,05$), dengan F-square 0,066 menunjukkan efek mediasi yang kecil. Ini berarti pengaruh TPP terhadap kinerja lebih cenderung bersifat langsung daripada melalui peningkatan kepuasan kerja.

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki efek mediasi yang signifikan dalam hubungan ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai path koefisien sebesar -0.038, T-statistik 0.589, dan P-value 0.556, yang lebih besar dari 0.05. Selain itu, nilai F-square sebesar 0.037 menunjukkan bahwa efek moderasi dari motivasi terhadap hubungan antara TPP dan kinerja pegawai sangat kecil. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun TPP dapat meningkatkan motivasi pegawai, peningkatan motivasi tersebut tidak serta-merta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja yang dihasilkan dari tambahan penghasilan.

Teori yang diungkapkan oleh Gibson et al. (2022:126), motivasi kerja adalah konsep yang menggambarkan kekuatan-kekuatan yang bekerja pada atau dalam diri seorang individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku dalam konteks organisasi. George & Jones (2023:157) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku orang tersebut dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat ketekunan dalam menghadapi rintangan. Menurut Hendra Kusuma (2024: 89) TPP adalah komponen penghasilan tambahan yang diberikan kepada PNS berdasarkan kriteria dan indikator terukur, meliputi aspek kehadiran, capaian kinerja, dan beban kerja yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai. Ratna Dewi (2023: 234) TPP merupakan kebijakan strategis dalam manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus sebagai instrumen untuk mendorong pencapaian reformasi birokrasi. Wirawan (2022:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Salah satu kemungkinan alasan mengapa motivasi tidak memiliki efek mediasi adalah bahwa motivasi yang diperoleh dari tambahan penghasilan cenderung bersifat jangka pendek. Seiring waktu, pegawai mungkin menganggap tambahan penghasilan tersebut sebagai sesuatu yang biasa dan tidak lagi menjadi faktor yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Dalam teori Expectancy Theory (Vroom, 1964), disebutkan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya membawa penghargaan yang diinginkan. Namun, jika sistem penghargaan dalam organisasi tidak berbasis kinerja, maka motivasi pegawai tidak akan cukup kuat untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya bergantung pada pemberian tambahan penghasilan atau peningkatan motivasi. Organisasi perlu mengembangkan sistem yang lebih komprehensif, seperti memberikan peluang pengembangan karier, menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta menerapkan sistem penghargaan berbasis prestasi yang lebih efektif.

Dengan demikian, motivasi pegawai dapat diarahkan secara lebih efektif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Yenny Sorta Panjaitan dan Andang Fazri (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Sintesa dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi juga tidak memiliki efek mediasi yang signifikan dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Koefisien jalur -0,038, T-statistik 0,589, dan P-value 0,556 ($>0,05$), dengan F-square 0,037 menunjukkan efek mediasi yang sangat kecil. Meskipun TPP dapat meningkatkan motivasi pegawai, peningkatan motivasi tersebut tidak berkontribusi pada peningkatan kinerja, menunjukkan adanya faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Penerimaan TPP meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Namun, kepuasan kerja dan motivasi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, keduanya tidak memediasi pengaruh TPP terhadap kinerja, menunjukkan bahwa TPP mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui peningkatan kepuasan atau motivasi. Hal ini menandakan bahwa meskipun TPP dapat meningkatkan motivasi, peningkatan tersebut tidak berkontribusi langsung pada kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Berdasarkan hasil tersebut, pemerintah daerah dan manajemen BKPSDM disarankan untuk memperkuat kebijakan TPP berbasis kinerja dengan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Penting juga untuk merancang intervensi manajemen lain, seperti pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja, agar kepuasan dan motivasi kerja dapat lebih optimal. Penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif atau campuran juga disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam alasan mengapa motivasi dan kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara TPP dan kinerja secara signifikan.

REFERENSI

- Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(2).
- Ardiputra, S., & Prawira, M. R. (2020). Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Pos Cabang Pasangkayu 91571: Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Pos Cabang Pasangkayu 91571. *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(2), 136–146.
- Birokrasi, K. P. A. N. dan R. (2025). *Laporan tahunan tentang kualitas pelayanan publik*.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>

- Febriyanti, K. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma*. Prodi Manajemen.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Irma Sumiaty, Andi Hendra Syam dan Amiruddin 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)
- Kurniawan, R. C. (2016). Tantangan Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 7(1).
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, A., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64–79.
- Mohi, W. K., & Mahmud, I. (2018). Kualitas Pelayanan Publik di Desa Potanga Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo. *Publik*, 6(2), 102–110.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ni Ketut Tony Miryanti, Ni Luh Sili Antari dan Dewiati Sujadi. (2024). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Badung. *Journal Of Tourism and interdisciplinary studies (joutis)*, Vol 4 (2)
- Pasigai, Moh. A. (2022). Pentingnya Konsep Dan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis. *Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan*, 1(1).
- Ramadhan, M., & Satrio, B. R. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(12).
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19, Ed.). Person.
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Salami, M. M., Kencana, P. N., Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Irawati, L. (2020). Pengembangan sdm rumah sakit dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan bebas. *Dedikasi PKM*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v1i3.6689>
- Tri Agustina, A., Ali, S., Nur Supriadi, Y., & Maryam, S. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.196>
- Widodo, Atim Widodo, A. H. P. (2016). Tantangan Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 7(1).