

Peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Umiati Ulfa Apriliati¹, La Ode Anto², Wahyuniati Hamid³, Nindy Ade Marsalena⁴, I Wayan Sudarsana⁵, Usman⁶

¹²³⁶Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

⁴⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sulawesi Tenggara

Corresponding Author: Usman, e-mail: usman.feb@uho.ac.id

Published: Januari, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work motivation and job satisfaction on additional employee income (TPP) and employee performance, as well as to examine the mediating role of TPP at the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. A quantitative research approach was employed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analyzed through SmartPLS 4 software. The sample consisted of 87 employees selected using proportionate stratified random sampling. The findings indicate that work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on additional employee income. Furthermore, both work motivation and job satisfaction also significantly influence employee performance. However, additional employee income does not have a direct effect on employee performance and does not mediate the relationship between work motivation or job satisfaction and employee performance. These results suggest that the implementation of TPP remains predominantly administrative and structurally based, limiting its effectiveness as a performance-based incentive mechanism within public sector organizations.

Keywords: TPP, work motivation, job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kinerja pegawai, serta menguji peran TPP sebagai variabel mediasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan proportionate stratified random sampling terhadap 87 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tambahan penghasilan pegawai. Selain itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan tidak berperan dalam memediasi pengaruh motivasi kerja maupun kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem TPP di lingkungan Sekretariat Daerah masih bersifat administratif dan struktural, sehingga belum optimal sebagai instrumen insentif berbasis kinerja.

Kata Kunci: TPP, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nawawi, 2003). Pegawai sebagai aset strategis organisasi memiliki peran sentral dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian kinerja organisasi, karena tanpa dukungan pegawai yang kompeten, teknologi dan modal yang memadai tidak akan mampu dioptimalkan secara maksimal (Nasution, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara profesional menjadi prasyarat utama bagi keberhasilan organisasi, khususnya dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kemampuan

individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan implementasi kebijakan dan operasional organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks sektor publik, kinerja pegawai memiliki implikasi yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan tingkat kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti kepemimpinan, keterampilan, motivasi, kepuasan kerja, serta sistem kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian empiris oleh Irawati (2020) dan Komara (2023) menegaskan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan aspek kompensasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi kompleks dari berbagai faktor yang perlu dikelola secara terintegrasi.

Motivasi kerja dipandang sebagai dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2017). Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, produktivitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi (Hamali, 2016; Karyadi, 2020). Selain motivasi, kepuasan kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada loyalitas, keterlibatan kerja, dan kinerja. Sejumlah penelitian, seperti Lerebulan (2022), dan Languyu dkk. (2024), membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, dalam praktik organisasi pemerintahan, motivasi dan kepuasan kerja sering kali belum cukup untuk mendorong kinerja pegawai secara optimal. Salah satu instrumen kebijakan yang digunakan pemerintah untuk memperkuat kinerja aparatur adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai bentuk insentif finansial berbasis kinerja. TPP diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja Suarni dkk., (2020). Meski demikian, penelitian Maria (2020) menunjukkan bahwa implementasi TPP tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja dan disiplin kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa efektivitas TPP sangat bergantung pada mekanisme pengelolaan serta persepsi keadilan yang dirasakan pegawai.

Fenomena tersebut juga ditemukan di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, di mana meskipun TPP telah diterapkan dengan indikator disiplin kerja, masih dijumpai perilaku keterlambatan, rendahnya tanggung jawab kerja, serta persepsi ketidakadilan dalam pemberian TPP yang hanya didasarkan pada kelas jabatan tanpa mempertimbangkan beban dan volume pekerjaan. Di sisi lain, kajian empiris yang secara khusus menempatkan TPP sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai masih sangat terbatas (Hasnawati & Asraf, 2023), sehingga menimbulkan kesenjangan teoretis yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai variabel mediasi dalam pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, guna memberikan kontribusi teoretis dan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, tambahan penghasilan pegawai (TPP), dan kinerja pegawai, sedangkan pendekatan verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan TPP sebagai variabel mediasi. Objek penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang menerima TPP, dengan populasi sebanyak 445 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling melalui metode *proportionate stratified random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 87 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert lima poin serta dokumentasi pendukung, dengan periode penelitian berlangsung dari Agustus hingga Oktober 2025. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang dipilih karena mampu menguji hubungan kausal antar variabel laten, tidak mensyaratkan distribusi normal multivariat, serta sesuai untuk ukuran sampel relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Outer model dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur secara akurat. Oleh karena itu, pengujian outer loading digunakan untuk menilai tingkat validitas konvergen indikator, yaitu sejauh mana indikator memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel laten yang diwakilinya. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,7, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi yang kuat dan konsisten dalam menjelaskan konstruk penelitian, sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 1. Outer Model

No	Indikator	Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	TPP (Z)
1	Tanggung jawab	0,866			
	Prestasi kerja	0,902			
	Peluang untuk maju	0,899			
	Pengakuan atas kinerja	0,909			
	Pekerjaan yang menantang	0,852			
2	Kepuasan terhadap penghasilan;		0,835		
	Kepuasan terhadap promosi;		0,796		
	Kepuasan terhadap rekan kerja;		0,836		
	Kepuasan terhadap atasan;		0,874		
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.		0,807		
3	Kuantitas;			0,806	
	Kualitas;			0,821	
	Waktu;			0,798	
	Biaya;			0,805	
	Orientasi pelayanan;			0,808	
	Komitmen;			0,803	
	Inisiatif;			0,820	
	Kerjasama;			0,805	
	Kepemimpinan.			0,800	
4	Kinerja instansi:				0,884
	Penilaian produktivitas (LKH):				0,916

No	Indikator	Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	TPP (Z)
	Disiplin kerja (Rekapitulasi Absen Elektronik).				0,891

Dalam pengujian model luar (outer model), dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada setiap variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7.

Average Variance Extracted (AVE) dan Composite reliability

Dalam analisis PLS, Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur reliabilitas dan validitas konstruk.

Table 2. Nilai AVE dan Composite reliability

	Average Variance Extracted (AVE)	Composite reliability
Motivasi Kerja	0.785	0,932
Kepuasan Kerja	0.689	0,887
Kinerja Pegawai	0.652	0,933
TPP	0.805	0,879

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, yang ditunjukkan oleh nilai Composite Reliability (CR) di atas 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Hal ini menandakan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik serta mampu menjelaskan varians indikatornya secara memadai.

Structural Model (Inner Model)

Pengujian model struktural dievaluasi dengan melihat nilai R² dari variabel laten dan selanjutnya menggunakan Geisser Q Square.

Table 3. Goodness of Fit Test - Inner Model (Structur Model)

	R Square
Kinerja Pegawai	0,875
TPP	0,807

Untuk menentukan nilai Q-square digunakan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 QI &= 1 - (1 - R1^2) * (1 - R2^2) \\
 &= 1 - (1 - RY^2) * (1 - RZ^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,875) * (1 - 0,807) \\
 &= 1 - (0,125) * (0,193) \\
 &= 0,9758
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan QI 0,9758 (> 0) menyatakan model mempunyai relevansi prediktif yang sangat kuat dan mampu menjelaskan variasi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai dan TPP dengan baik. Model dinilai layak dan memiliki prediktif yang sangat tinggi.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan memperhatikan nilai koefisien jalur ini untuk menjawab hipotesis penelitian dengan melalui bootstrapping Berikut diagram hasil pengujian koefisien jalur.

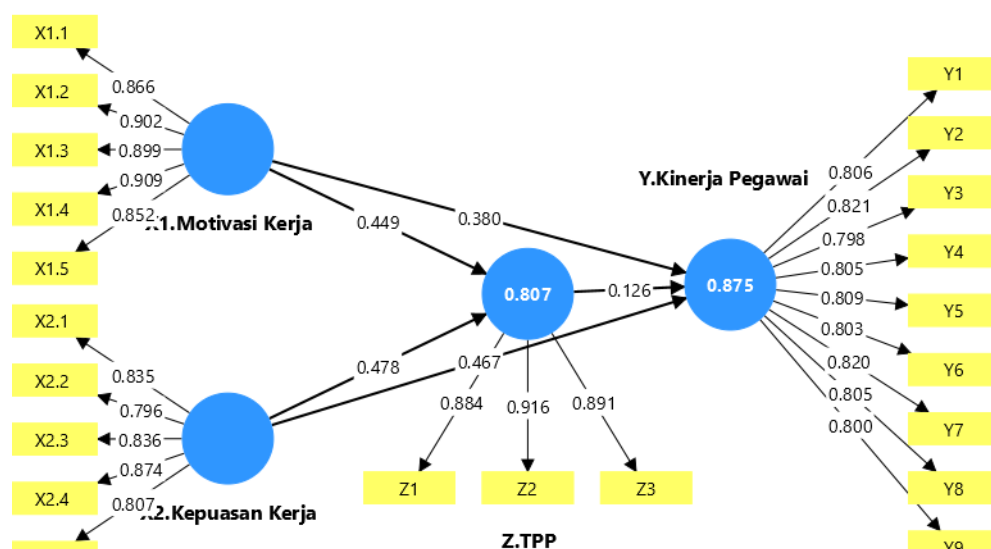


Table 4. Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1->Y	0,380	3,643	0,000	Diterima
X1->Z	0,449	4,817	0,000	Diterima
X2->Y	0,467	5,077	0,000	Diterima
X2->Z	0,478	4,726	0,000	Diterima
Z->Y	0,126	1,386	0,166	Ditolak
X1->Z->Y	0,056	1,258	0,209	Ditolak
X2->Z->Y	0,060	1,378	0,168	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian model struktural, motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap tambahan penghasilan pegawai (TPP/Z), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur positif dengan t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05. Namun demikian, TPP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perannya sebagai variabel mediasi tidak terbukti. Hal ini tercermin dari jalur $Z \rightarrow Y$ serta pengaruh tidak langsung $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ dan $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ yang menunjukkan nilai t-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh motivasi dan kepuasan kerja, sementara TPP belum mampu berfungsi sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

DISCUSSION

Pengaruh Motivasi kerja terhadap TPP

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap tambahan penghasilan pegawai (TPP) pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan patuh terhadap ketentuan administratif sebagai dasar penilaian TPP. Temuan ini sejalan

dengan Expectancy Theory (Vroom) yang menyatakan bahwa individu akan terdorong berperilaku tertentu apabila meyakini bahwa perilaku tersebut menghasilkan konsekuensi yang diharapkan, dalam hal ini menghindari pemotongan TPP akibat ketidakpatuhan administratif. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong kepatuhan dan pemenuhan persyaratan administratif, bukan untuk meningkatkan nominal TPP secara langsung. Hal ini konsisten dengan pandangan Ilham (2022) yang menekankan motivasi sebagai dorongan untuk bekerja efektif, serta Noe et al. (2019) dan Syamsi et al. (2022) yang memandang TPP sebagai insentif finansial tambahan untuk mendorong kinerja. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Hasnawati dkk (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap TPP pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap TPP

Hasil analisis path coefficient menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap tambahan penghasilan pegawai (TPP), yang mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa nyaman, dihargai, dan puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap disiplin, patuh terhadap aturan, serta konsisten dalam memenuhi persyaratan administratif sebagai dasar pemberian TPP. Namun, pengaruh ini tidak bermakna pada peningkatan nominal TPP, melainkan pada keberlangsungan penerimaan TPP tanpa pemotongan akibat terpenuhinya indikator seperti kehadiran, disiplin kerja, dan pengisian laporan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Two-Factor Theory Herzberg yang menempatkan kepuasan kerja sebagai faktor intrinsik, sementara kompensasi termasuk faktor pemeliharaan (*hygiene*), serta didukung oleh job attitude theory (Robbins, 2005) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja memengaruhi sikap dan perilaku positif pegawai dalam organisasi. Selain itu, Hasibuan (2020) dan Akbar & Hermanus (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja membentuk kondisi emosional yang mendorong pegawai untuk bekerja secara tertib dan bertanggung jawab, sehingga mampu memenuhi ketentuan administratif TPP di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis path coefficient, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang diperkuat oleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4,27 (kategori setuju). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Secara teoretis, motivasi merupakan daya atau dorongan yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2001; Mangkunegara, 2009). Motivasi dapat dipandang sebagai energi yang mendorong pegawai berupaya bekerja lebih baik dan mencapai hasil kerja yang optimal. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, fokus, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas (Rozi, 2022; Pancasila et al., 2020; Shanti, 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Maryani dan Samtono (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan pemerintahan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata 4,37 dengan kategori setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memandang kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam mendukung kinerja. Hasil uji path coefficient juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai

Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang adil, peluang pengembangan diri, serta hubungan kerja yang harmonis mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Secara konseptual, kinerja merupakan tingkat pencapaian tugas individu dibandingkan dengan standar dan target yang telah ditetapkan (Rivai & Basri, 2005), sedangkan kepuasan kerja dipahami sebagai kondisi emosional yang membuat pegawai merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya (Hasibuan, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lerebulan (2022) serta Indrastuti dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis path coefficient, tambahan penghasilan pegawai (TPP) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,126 dengan t-statistik 1,386 dan p-value 0,166. Temuan ini mengindikasikan bahwa besaran TPP belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara langsung di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Secara teoretis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui teori kinerja Campbell (1990) yang memandang kinerja sebagai kumpulan beberapa dimensi perilaku, serta pengembangan konsep kinerja tugas dan kinerja kontekstual oleh Borman dan Motowidlo (1993, 1997), dimana indikator TPP seperti disiplin kerja, kehadiran, dan pengisian laporan kerja harian lebih merefleksikan kinerja kontekstual daripada kualitas dan kuantitas hasil kerja utama. Selain itu, mekanisme pemberian TPP yang masih bersifat struktural berdasarkan kelas jabatan memperkuat temuan bahwa insentif finansial tidak serta-merta meningkatkan output kerja, sebagaimana ditegaskan oleh Mangkunegara (2017) dan Wibowo (2016) bahwa kinerja diukur dari hasil kerja, bukan sekadar aktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Setiawan et al. (2024) serta Hidayanti (2021) yang menyimpulkan bahwa TPP tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Peran TPP sebagai mediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji path coefficient, tambahan penghasilan pegawai (TPP) terbukti tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($\square > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja berpengaruh terhadap TPP, pengaruh tersebut tidak diteruskan pada peningkatan kinerja pegawai, karena motivasi lebih mendorong perilaku administratif seperti disiplin, kehadiran, dan kepatuhan yang menjadi indikator TPP, bukan pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Secara teoretis, kondisi ini sejalan dengan Goal-Setting Theory (Locke & Latham, 2002) yang menegaskan bahwa kinerja akan meningkat apabila terdapat keterkaitan yang jelas antara prestasi dan reward serta tujuan kerja yang berbasis hasil, sementara sistem TPP masih bersifat struktural dan administratif. Dengan demikian, pegawai cenderung termotivasi untuk menjaga hak atas TPP, namun tidak terdorong secara langsung untuk meningkatkan kinerja, sekaligus menegaskan nilai kebaruan penelitian ini dalam menguji peran mediasi TPP dalam konteks organisasi pemerintahan.

Peran TPP sebagai mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji path coefficient, tambahan penghasilan pegawai (TPP) tidak terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Meskipun kepuasan kerja berhubungan positif dengan TPP, peningkatan tambahan penghasilan tersebut tidak mampu meneruskan atau memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Secara teoretis, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungannya (Handoko, 2016) yang lebih mendorong kepatuhan administratif dan upaya menjaga hak-hak finansial, termasuk TPP, daripada peningkatan kualitas hasil kerja (Sutrisno, 2017). Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan hygiene factor yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Dengan demikian, meskipun

pegawai merasa puas dan menerima TPP secara stabil, insentif tersebut belum mampu berperan efektif sebagai mekanisme mediasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga memperkuat temuan empiris sebelumnya yang menekankan keterbatasan peran kompensasi finansial dalam mendorong kinerja secara langsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan dan pemangku kepentingan di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara lebih memfokuskan kebijakan pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas prestasi, umpan balik yang konstruktif, serta penyediaan kesempatan pengembangan karier yang adil dan transparan. Selain itu, sistem Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) perlu dievaluasi agar lebih berbasis pada capaian kinerja dan kualitas hasil kerja, sehingga tidak hanya bersifat administratif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain, serta mengkaji lebih mendalam desain TPP berbasis kinerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S., & Hermanus, A. S. (2022). Pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting Management and Business*, 5(3), 574–585. <https://media.neliti.com/publications/532687/none-6b45653a.pdf>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 4). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Human Resource Management Revised Edition*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Hasnawati, H., Adam, P., & Asraf, A. (2023). Peran tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam mediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 239–256. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 04(September 2021), 473–481.
- Ilham, M. (2022). Pengaruh evaluasi kinerja, tenure dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 10(2), 150–165. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/7119>
- Indrastuti, S., Nugroho, G., & Anggrain, A. A. (2022). The effect of job satisfaction on performance with job stress as an intervening variable PT. SupraCo Indonesia Duri Riau Branch during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.452>

- Irawati, A. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 5(1), 1–12. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5403>
- Karyadi, [A.]. (2020). Kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Balance* <https://journal.um-surabaya.ac.id/balance/article/view/6477>
- Komara, E., dkk. (2023). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Prima*, 3(2), 45–60. <https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/385>
- Languyu, T. A., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2024). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayra Indah Tbk Cabang Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(3), 226.
- Lerebulan, S. L. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 152–159. <https://doi.org/10.55049/jeb.v14i1.190>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maria, D. S. (2020). Pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai terhadap efektivitas kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin [Tesis Magister]. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Jatinangor, Sumedang. <http://eprints.ipdn.ac.id/6147/>
- Maryani, T., & Samtono, S. (2023). Membangun kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan tunjangan tambahan penghasilan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Salatiga). *Among Makarti*, 16(2), 233.
- Nasution, W. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi terbaru)*. Medan.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(4), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no4.387>
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior* (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Rozi, F. (2024). The influence of work motivation on employee performance: Case study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 11(6), 1–12. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v11n6.2480>
- Sandi, H., Afni Yunita, N., Heikal, M., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2021). Relationship Between Budget Participation, Job Characteristics, Emotional Intelligence and Work Motivation As Mediator Variables to Strengthening User Power Performance: An Empirical Evidence From Indonesia Government. *MORFAI JOURNAL*.

- Setiawan, I., Hermanto, H., Heriani, H., Irawati, S., & Fitriansyah, R. (2024). Influence of providing additional income (TPP) on performance through employee job satisfaction at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Bima City. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 4(3), 1943. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Shanti, I. R., & Leindarita, B. (2024). The influence of training and motivation on employee performance. *International Conference on Economics, Social Science and Humanities (ICESS)*, 72–85.
- Suarni, Buyung, S., & Patwayati. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 4(3), 43-55. e-ISSN 2502-4175. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsi, I., Basri, M., & Ramli, M. (2022). Pengaruh insentif tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi (JEMSI)*, 8(1), 45–60. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/2817>
- Thoha, M. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya* (Ed. 1). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.