

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

TESIS

*(Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-2 Program Studi Magister Manajemen Pada Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari)*



Diajukan Oleh:

ZULKIFLI

NIM. 2366MM01101

PROGRAM STUDI MANAJEMEN, PROGRAM MAGISTER (S-2)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ENAM-ENAM KENDARI

TAHUN 2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis Penelitian oleh: Zulkifli ini telah diperiksa dan disetujui untuk
diseminarkan.

Kendari,
Pembimbing I,

Dr. Muh. Nur, SE., M.Si
NIDN : 0912037604

Kendari,
Pembimbing II,

Dr. H. Mahmuddin A. Sabilalo, S.E, M.Si
NIDN : 0923036902



ABSTRAK

Zulkifli, 2025. Peran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Tesis, Jurusan Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Pembimbing: (1) Muh. Nur, (2) Mahmuddin A. Sabilalo.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Peran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan angket kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Persamaan Struktural (Smart PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Kepuasan kerja tidak memiliki efek mediasi yang signifikan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Motivasi tidak memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Hasamanrinto, 2025. The Role of Job Satisfaction and Motivation in Mediating the Effect of Employee Income Supplement (TPP) on Employee Performance at the BKPSDM of South Konawe Regency. Thesis, Master of Management Department, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Supervisor: (1) Muh. Nur, (2) Mahmuddin A. Sabilalo.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul: "Peran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan". tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Magister Manajemen program Strata Dua (S-2). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.

Mengingat keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan penulisan hasil penelitian ini tentunya penulis tidak luput dari kekurangan dan kelemahan baik dari teknik penulisan maupun materi pembahasan, sehingga masukan saran dan kritikan konstruktif dari pembimbing dan pihak-pihak lain, sangat dibutuhkan demi kesempurnaannya penulisan hasil penelitian ini. Penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua saya adalah ayahanda tercinta Ayah **Alm. Jamaluddin Bin Sappara** dan Ibunda saya **Hj. Abonaa, S.Pd** serta istri tercinta **Pratiwi Septarina Baso, S.ST** yang telah memberikan doa restu dan dorongan kepada penulis, serta tak lupa pula penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Bapak **Dr. Muh. Nur, SE., M.Si** sebagai Pembimbing 1 dan Bapak **Dr. H. Mahmuddin A. Sabilalo, S.E, M.Si** sebagai Pembimbing 2, dengan ketulusan hati mereka untuk membimbing dan

mengarahkan, memberikan nasihat, petunjuk saran serta waktu yang telah diberikan selama ini untuk menyelesaikan hasil penelitian ini.

Pada kesempatan ini tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Irma Nurjannah, S.T., M.T, selaku Dewan Pembina Yayasan Pendidikan Enam Enam Bumi Kendari.
2. Bapak Sudarmanto Saeka, S.E., M.Si., selaku Dewan Pembina Yayasan Pendidikan Enam Enam Bumi Kendari.
3. Bapak Ichsanuddin Akbar, S.T., M.M., selaku Ketua Yayasan Pembina Pendidikan Enam Enam Bumi Kendari.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Azis Muthalib, S.E., M.Si., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
5. Bapak Dr. Bakhtiar Abbas, SE., M.S, selaku Ketua Senat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
6. Bapak Dr. Muh. Nur, S.E., M.Si., selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
7. Bapak Dr. Abdul Razak, S.E., M.S., selaku Wakil Ketua II Bidang Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Kerjasama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
8. Bapak Dr. Nofal Supriaddin, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen (S-2) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.

9. Bapak Dr. Asraf, S.E., M.M., selaku Kepala Pusat Penjaminan Mutu Internal dan Akreditasi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
10. Bapak Muhammad Nuzul Qadri, S.Si., M.M., selaku Kepala Bagian Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan PDPT Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
11. Ibu Chaeriah Adnin, S.Km., M.M., selaku Kepala Bagian Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
12. Bapak Dr. H. Mahmudin A. Sabilalo, S.E., M.Si., selaku Kepala UPT. Pengelola Jurnal dan Publikasi Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari
13. Bapak Abdul Syaban, S.Pd., M.Pd., M.M., selaku Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
14. Bapak Fauzih, S.E., M.M., selaku Kepala Perpustakaan dan Arsip Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
15. Bapak Dr. H. Abdul Hakim, SE., M.Si, selaku Kepala UPT Bisnis Center dan Tracer Study Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
16. Bapak Yuditra Farmana, S.Pd., M.Pd, selaku Kepala UPT. Humas dan Media Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
17. Bapak Dr. Andi Runis Makkulau, S.E., M.M selaku Kabag. SDM dan Pengelola BKD
18. Ibu Karmila AS., Wellem, S.Pd., M.Pd, selaku Kepala Laboratorium Bahasa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.

19. Seluruh Dosen dan Staf Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
20. Teristimewa terima kasih kepada anakku Ahmad Faqih Altaf, Ahmad Fayyad Haikal dan Ahmad Dhiyaul Fajri yang selama ini telah membantu, mendoakan dan menemani untuk menyelesaikan tesis ini.
21. Kepada seluruh teman-teman program Studi Magister Manajemen yang selalu memberikan semangat serta memberikan bantuan kepada penulis dalam penulisan tesis ini, Terima kasih atas kebersamaannya.

Kendari, April 2025

Zulkifli

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teori	13
2.2.1 Manajemen.....	13
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.3 Kepuasan.....	16
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	17
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.2.6 Indikator Kepuasan Kerja	20
2.2.7 Motivasi	21
2.2.8 Tujuan Motivasi Kerja	22
2.2.9 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	24
2.2.10 Indikator Motivasi.....	25
2.2.11 Kompensasi.....	25
2.2.12 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	27
2.2.13 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	29
2.2.14 Kinerja	30
2.2.15 Kinerja Pegawai	32
2.2.16 Indikator Kinerja Pegawai	33
2.3 Hubungan Antarvariabel.....	36
2.3.1 Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan ...	36
2.3.2 Pengaruh Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan	36
2.3.3 Pengaruh Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan	37
2.3.4 Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.....	38

2.3.5	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan	39
2.3.6	Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan	40
2.3.7	Motivasi kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan	41
2.4	Kerangka Pikir Penelitian	41
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....		44
3.1	Kerangka Konsep Penelitian.....	44
3.2	Hipotesis Penelitian	45
BAB IV METODE PENELITIAN		47
4.1	Rancangan Penelitian.....	47
4.2	Objek Penelitian.....	47
4.3	Populasi dan Sampel	47
4.4	Variabel Penelitian.....	48
4.5	Jenis Dan Sumber Data	48
4.5.1	Jenis Data	48
4.5.2	Sumber Data	48
4.6	Teknik Pengumpulan Data.....	48
4.7	Teknik Analisis Data.....	49
4.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	49
4.7.2	Teknik Pengolahan Data	50
4.8	Definisi Operasional Variabel.....	53
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		57
5.1	Gambaran Umum.....	57
5.2	Deskripsi Data.....	63
5.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
5.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian	65
5.4	Hasil Analisis Data	74
5.4.1	Pengujian Model Penelitian	74
5.4.2	Hasil Analisis Struktur Model	77
5.5	Pembahasan.....	86
BAB VI PENUTUP.....		104
6.1	Kesimpulan	104
6.2	Saran	105
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1Skema Kerangka Penelitian	43
Gambar 3.1Skema Kerangka Konseptual	45
Gambar 5.1 Struktur Organisasi.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kriteria Deskriptif Variabel Penelitian	50
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 5.4	Kategori Mean Dari Skor Interval.....	66
Tabel 5.5	Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai	66
Tabel 5.6	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	68
Tabel 5.7	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 5.8	Deskripsi Variabel Motivasi.....	72
Tabel 5.9	Hasil Uji Loading Factor	75
Tabel 5.10	Uji Validitas Diskriminan	76
Tabel 5.11	Uji Construct Reliability And Validity	77
Tabel 5.12	Hasil Uji R Square (R ²)	78
Tabel 5.13	Hasil Uji Effect Size.....	79
Tabel 5.14	Koefisien Beta, T- Statistik dan P-Values.....	81
Tabel 5.15	Uji Goodness of Fit (GOF).....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan pada era globalisasi seperti saat ini sangat kompetitif. 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.

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 (Robbins & Judge, 2018). 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 (Zippora dkk., 2023). Motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Kreitner & Kinicki, 2014). Menurut Robbins & Judge (2023:127), 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”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
2. Apakah Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

3. Apakah Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
2. Pengaruh Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
3. Pengaruh Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
4. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
7. Motivasi kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan dapat dijadikan bahan kajian untuk terus meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai
2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dalam mengembangkan teori dan hubungan peran kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Upaya untuk membatasi penelitian ini maka peneliti melakukan ruang lingkup penelitian yaitu variabel kualitas layanan di ukur dengan:

1. Indikator kepuasan kerja menurut Priansa (2017) yaitu penghargaan, prosedur dan peraturan kerja serta komunikasi

2. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017:145), yaitu tuntutan untuk berprestasi, persyaratan untuk aliansi, persyaratan untuk kemampuan dan kebutuhan akan kekuasaan
3. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Hasibuan (2013:35) mengemukakan yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan
4. Indikator kinerja pegawai Menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 yaitu orientasi, insiatif, komitmen, kerjasama, kepemimpinan, Kuantitas kerja yang dapat diukur, kualitas kerja yang dicapai, waktu penyelesaian pekerjaan dan biaya yang digunakan dalam pelaksanaan tugas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

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. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Responden ditentukan dengan metode sensus dengan jumlah 99 responden. Teknik analisis penelitiannya adalah dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan 'analisis jalur'. 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.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Namun perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yaitu Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Badung. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

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. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode penelitian survei yakni dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada para pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Namun perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yaitu Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah

Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Yuliana Yenny Sorta Panjaitan dan Andang Fazri (2023) Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun perbedaannya terletak pada penambahan variabelnya yaitu dukungan organisasi dan objek penelitiannya yaitu Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi

Jambi. Sedangkan penelitian ini menggunakan tambahan variabel TPP dan motivasi dan dilakukan pada BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Rosalia Septia Saraswati, Rizky Fauzan dan Nurul Komari (2023) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian kuantitatif. Model yang digunakan dalam penelitian adalah model regresi linier berganda dan uji statistik. Hasil penelitian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai t hitung $(13,437) > t$ tabel $(1,68107)$ sehingga H_0 adalah ditolak dan H_a diterima. Tambahan Pendapatan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai t hitung $(3,229) > t$ tabel $(1,68107)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai t hitung $(12,932) > t$ tabel $(1,68107)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Tambahan Pendapatan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja

pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai t hitung $(9,346) > t$ tabel $(1,68107)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), motivasi kerja dan kinerja pegawai. Namun perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yaitu Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Achmad Fauzan (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan motivasi karyawan Di Perusahaan Manufaktur. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh Kompensai terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja dan Motivasi Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah uji hipotesis dengan menggunakandata primer yang bersumber dari pengamatan, laporan dan pengisian kuesioner. Sampel penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur dengan menggunakan metode purposive sampling sehingga di peroleh 173 responden yang menjadi sampel. Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis menggunakan metode analisis Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software Smart-PLS. “Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan, Kepuasan kerjadan Kinerja karyawan. Motivasi karyawan dan Kepuasan kerjaterbukti memediasi pengaruh positif dari

Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Motivasi karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja juga tidak terbukti menjadi mediasi pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Implikasi bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal diperlukan Motivasi karyawan yang tinggi dan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kinerja, motivasi kerja dan kepuasan. Namun perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yaitu PPerusahaan Manufaktur. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen

Menurut George R. Terry (2021:8) Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2021:39) Manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Ricky W. Griffin (2022:4) Manajemen adalah serangkaian aktivitas (termasuk perencanaan

dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Chuck Williams (2021:5) Manajemen adalah proses bekerja dengan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Richard L. Daft (2021:4) Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Samuel C. Certo (2022:7) Manajemen adalah proses mencapai tujuan organisasi dengan bekerja bersama orang dan sumber daya organisasi lainnya. Thomas S. Bateman (2021:15) Manajemen adalah proses bekerja dengan orang-orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut John R. Schermerhorn (2022:11) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja. Andrew J. DuBrin (2021:2) Manajemen adalah proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan. Robert Kreitner (2022:5) Manajemen adalah proses bekerja dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada

karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Raymond A. Noe (2022:4) Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, dan sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Menurut R. Wayne Mondy (2021:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. John M. Ivancevich (2022:4) Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi dalam organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengelolaan, dan memberikan arahan bagi orang-orang yang bekerja dalam organisasi.

Menurut Luis R. Gomez-Mejia (2021:4) MSDM adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam melaksanakan aspek 'orang' atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Robert L. Mathis (2022:5) Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Lloyd Byars (2021:4) Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia suatu organisasi. Michael Armstrong (2022:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset paling berharga organisasi - orang-orang yang bekerja di sana yang secara individual dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

Menurut David A. DeCenzo (2021:36) Manajemen sumber daya manusia adalah proses mencapai tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan memanfaatkan secara tepat sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Stephen P. Robbins (2022:4) Manajemen sumber daya manusia adalah sistem formal untuk mengelola orang dalam organisasi yang mencakup kebijakan, praktik, dan prosedur untuk merekrut, memilih, melatih, menilai, dan mengembangkan karyawan.

2.2.3 Kepuasan

Kotler & Keller (2021:153) Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa yang muncul setelah membandingkan antara persepsi terhadap kinerja produk atau jasa dengan ekspektasi yang dimiliki sebelumnya. Menurut Tjiptono & Diana (2020:45) Kepuasan pelanggan merupakan evaluasi purnabeli dimana alternatif yang dipilih sekurang-kurangnya memberikan hasil yang sama atau melampaui harapan pelanggan.

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 Zeithaml & Bitner (2021:75) Kepuasan adalah respon atau tanggapan konsumen mengenai pemenuhan kebutuhan yang merupakan penilaian atas fitur produk atau jasa. Menurut Mowen & Minor (2020:92) Kepuasan

konsumen adalah keseluruhan sikap yang ditunjukkan konsumen atas barang dan jasa setelah mereka memperoleh dan menggunakannya.

Menurut Solomon (2021:167) Kepuasan adalah suatu proses evaluasi dimana pilihan yang dibuat memenuhi atau melampaui ekspektasi pelanggan. Menurut Schiffman & Wisenblit (2021:143) Kepuasan pelanggan adalah persepsi individual terhadap performa produk atau jasa dalam hubungannya dengan ekspektasi yang dimiliki.

Menurut Hawkins & Mothersbaugh (2020:234) Kepuasan merupakan keadaan emosional yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman konsumsi. Menurut Peter & Olson (2020:184) Kepuasan adalah evaluasi pasca konsumsi bahwa suatu alternatif yang dipilih setidaknya memenuhi atau melebihi harapan.

2.2.4 Kepuasan Kerja

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 negatif. Menurut 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.

Menurut Kreitner & Kinicki (2022:156) Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi

ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan, melainkan seseorang dapat relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan aspek lainnya. 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. Menurut Armstrong & Taylor (2023:264) Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja, sedangkan sikap negatif dan tidak menguntungkan mencerminkan ketidakpuasan kerja.

Menurut Schermerhorn & Bachrach (2023:145) Kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaannya. Ini adalah respons sikap atau emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial tempat kerja. Menurut McShane & Von Glinow (2022:108) kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Ini merupakan penilaian karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja.

Menurut Greenberg (2023:178) kepuasan kerja adalah reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif individu terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka. Menurut Dessler (2023:224) Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Ini adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011:859) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010: 80), yaitu:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai dengan atasan.

3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya

2.2.6 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Priansa (2017) yaitu antara lain:

1) Penghargaan.

Penghargaan merupakan suatu kebutuhan pegawai. Bahkan seluruh pegawai akan berlomba-lomba untuk mendapatkan penghargaan. Dalam hal ini akan mengukur tingkat kepuasan pegawai terhadap penghargaan yang diberikan sesuai hasil kerja yang telah dicapai.

2) Prosedur dan Peraturan Kerja.

Prosedur dan peraturan kerja dibuat untuk dipatuhi oleh pegawai. Prosedur dan peraturan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai jika prosedur dan peraturan kerja tersebut dianggap memberatkan pegawai maka pegawai akan merasa tidak puas karena terbebani.

3) Komunikasi.

Yaitu mengukur kepuasan kerja dengan komunikasi yang berlangsung didalam pekerjaan. Jika komunikasi yang terjadi diperusahaan/organisasi

berlangsung lancar maka pegawai akan mampu memahami tugas-tugas yang diberikan serta segala sesuatu yang terjadi di organisasi tersebut

2.2.7 Motivasi

Menurut Abraham Maslow (2013) Motivasi kerja merupakan kekuatan (energi) yang dapat menimbulkan tingkat persintensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu maupun di luar individu. Menurut 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 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. Kreitner & Kinicki (2023:212) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang memberi perilaku tujuan dan arah dalam setting organisasi. Griffin & Phillips (2023:145) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan perilaku alternatif lainnya dalam lingkungan kerja.

Menurut 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 Luthans & Doh (2023:238), motivasi kerja adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif dalam konteks organisasi. Menurut Schermerhorn & Bachrach (2023:134), motivasi kerja mengacu pada kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela dalam bekerja.

2.2.8 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi (Hasibuan, 2017: 146) adalah:

- 1 Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja

Pemberian motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan rasa puas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki moral yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang meningkat juga membuat karyawan lebih menikmati pekerjaannya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Motivasi yang tepat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Karyawan yang termotivasi akan berusaha memberikan hasil kerja terbaik, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

Dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih patuh pada peraturan perusahaan. Mereka akan lebih disiplin dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Kedisiplinan yang meningkat ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan profesional.

4. Memastikan stabilitas bisnis

Motivasi membantu menciptakan kondisi kerja yang stabil dalam perusahaan. Ketika pegawai termotivasi dengan baik, tingkat turnover menurun, konflik internal berkurang, dan operasional bisnis menjadi lebih lancar. Hal ini membantu perusahaan mempertahankan kestabilan bisnisnya dalam jangka panjang.

5. Merampingkan rekrutmen pegawai

Ketika pegawai yang ada sudah termotivasi dengan baik dan memiliki kinerja yang optimal, perusahaan tidak perlu terlalu sering melakukan rekrutmen baru. Ini menghemat biaya dan waktu yang diperlukan untuk proses perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan baru.

6. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan

Motivasi yang baik menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Karyawan merasa lebih nyaman bekerja, hubungan antar karyawan menjadi lebih harmonis, dan komunikasi dalam organisasi menjadi lebih efektif. Lingkungan kerja yang menyenangkan ini mendukung produktivitas dan kreativitas karyawan.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Pemberian motivasi mendorong karyawan untuk lebih setia pada perusahaan dan bersedia memberikan kontribusi lebih. Mereka akan lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah dan mengembangkan ide-ide baru. Selain itu, karyawan juga akan lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan perusahaan.

2.2.9 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2014:150) adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Inspirasi positif menyiratkan bahwa administrator mendorong bawahan dengan memberikan hadiah kepada orang-orang yang berkinerja baik. Moral bawahan akan meningkat sebagai akibat dari motivasi positif ini, karena orang umumnya lebih suka menerima apa yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif terjadi ketika seorang manajer mendorong bawahan untuk berkinerja buruk dengan menghukum mereka. Dengan inspirasi negatif ini,

semangat bawahan yang sementara akan meningkat, karena mereka takut ditolak, namun jika ditarik keluar akan berakibat buruk

2.2.10 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017: 145), indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Tuntutan untuk berprestasi, khususnya kerinduan untuk bertahan atau mengalahkan suatu ujian, untuk maju, dan berkembang
- 2) Persyaratan untuk aliansi, khususnya keinginan untuk membuat asosiasi dengan orang lain
- 3) Persyaratan untuk kemampuan, khususnya dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, khususnya keinginan untuk mengontrol apa yang sedang terjadi. Untuk situasi ini ada kecenderungan untuk menghadapi tantangan dan menghilangkan hambatan yang terjadi

2.2.11 Kompensasi

Menurut Handoko (2014;155) kompensasi adalah semua yang diperoleh perwakilan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Program remunerasi juga penting bagi organisasi, karena mencerminkan upaya asosiasi untuk mengikuti SDM, Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2017;119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem

kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke pegawainya.

Menurut Hasibuan (2014:123) ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu:

a. Sistem Waktu

Dalam kerangka waktu, berapa banyak remunerasi diselesaikan berdasarkan norma waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Upah dapat diterapkan baik untuk pekerja harian maupun pekerja tetap dengan sistem waktu ini, yang relatif mudah diatur.

b. Sistem Hasil

Dalam kerangka hasil, berapa upah ditentukan berdasarkan satuan yang diserahkan oleh buruh, seperti satuan, meter, liter, kilogram. Jumlah kompensasi yang dibayarkan dalam sistem hasil selalu ditentukan oleh jumlah hasil yang diselesaikan, bukan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak

memerlukan standar fisik, seperti pegawai administrasi, tidak dapat dimasukkan dalam sistem hasil ini.

c. Sistem Borongan

Kerangka diskon adalah teknik kompensasi di mana berapa banyak bantuan diselesaikan mengingat volume pekerjaan dan rentang waktu yang dibutuhkan untuk mewujudkannya. Butuh waktu lama dan banyak alat untuk mengetahui berapa banyak kompensasi yang harus diberikan berdasarkan sistem kontrak. Ini adalah proses yang sangat rumit

2.2.12 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

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. Bambang Widodo (2023: 78) 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.

Menurut Adi Supriyanto (2024: 112) TPP adalah bentuk kompensasi finansial tambahan yang diberikan kepada PNS sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas serta disiplin kerja. Diana Rahmawati (2023: 156) menyatakan Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk insentif berbasis kinerja yang bertujuan untuk

memperbaiki kesejahteraan pegawai dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik.

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.

Menurut Fajar Santoso (2024: 167) Tambahan Penghasilan Pegawai adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada PNS sebagai bagian dari sistem remunerasi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dalam pelayanan publik. Sri Mulyani (2023: 89) TPP merupakan komponen penghasilan tambahan yang diberikan kepada PNS daerah berdasarkan kemampuan keuangan daerah dan pertimbangan objektif lainnya yang diatur dalam peraturan daerah.

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. Rahman Abdullah (2023: 178) Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada PNS berdasarkan kriteria tertentu sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dalam pelayanan publik.

2.2.13 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Menurut Hasibuan (2013:35) mengemukakan bahwa indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP):

1) Kinerja

Sistem insentif dikaitkan langsung dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil kerja yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2) Lama Kerja

Sistem insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan hitungan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya, cara yang ditetapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Pegawai senior dinilai menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi tempat mereka bekerja.

4) Kebutuhan

Sistem insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok,

tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Pemberian insentif ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam organisasi.

5) Keadilan dan Kelayakan

Sistem insentif didasarkan pada keadilan dan kelayakan. Keadilan berarti insentif yang diterima oleh pegawai harus senilai dengan usaha yang telah dilakukan oleh pegawai, sedangkan kelayakan berarti besarnya insentif yang diterima pegawai tidak lebih rendah dibandingkan yang diberikan oleh organisasi lain kepada pegawainya.

6) Evaluasi Jabatan

Sistem insentif didasarkan pada membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Hal ini menjadi suatu nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun peringkat dalam penentuan insentif

2.2.14 Kinerja

Menurut Kasmir (2023:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut 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.

Menurut Mangkunegara (2022:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2023:14) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Edison (2022:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2022:260) 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 Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2022:7) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Simanjuntak (2022:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2023:95) Kinerja atau performance merupakan 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. Menurut Hamali (2022:98) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

2.2.15 Kinerja Pegawai

Menurut 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 Rivai (2022:14) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2021:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

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 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 Wirawan (2022:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Moeheriono (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.

2.2.16 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 indikator kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Orientasi adalah

Orientasi adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

2. Inisiatif adalah

Inisiatif adalah kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, caracara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme. Aspek inisiatif kerja juga termasuk inovasi yang dilakukan oleh PNS.

3. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki karakter sebagai panutan (Role Model), penyemangat (Motivator), pemberdaya (Enabler).

6. Kuantitas Kerja yang Dapat Diukur

Kuantitas Kerja yang Dapat Diukur adalah mengacu pada jumlah output atau hasil kerja yang dapat dihitung secara numerik. Contohnya jumlah laporan yang diselesaikan, jumlah berkas yang diproses, jumlah layanan yang diberikan. sehingga Harus memiliki target yang jelas dan terukur dalam periode penilaian dan Biasanya dinyatakan dalam bentuk angka atau persentase capaian

7. Kualitas Kerja yang Dicapai

Kualitas Kerja yang Dicapai adalah Mengukur mutu atau tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan, Mencakup ketepatan, ketelitian, kerapian, dan keberhasilan hasil kerja serta Dapat dinilai berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan. Contohnya tingkat akurasi data, tingkat kepuasan pengguna layanan, atau kesesuaian dengan standar operational procedure (SOP)

8. Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Waktu Penyelesaian Pekerjaan adalah Berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, Mengukur efisiensi penggunaan waktu dibandingkan dengan target yang ditetapkan, Mempertimbangkan deadline dan prioritas pekerjaan dan Termasuk kemampuan mengelola waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu

9. Biaya yang Digunakan dalam Pelaksanaan Tugas

Biaya yang Digunakan dalam Pelaksanaan Tugas adalah Mengukur efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan tugas, Mencakup kemampuan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, Berkaitan dengan penggunaan anggaran sesuai dengan perencanaan dan Termasuk upaya penghematan dan efektivitas penggunaan dana.

2.3 Hubungan Antarvariabel

2.3.1 Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Menurut Bambang Widodo (2023: 78) 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.

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

Menurut 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. Definisi ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan, melainkan seseorang dapat relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan aspek lainnya.

Hipotesis ini menguji apakah pemberian TPP mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Tambahan penghasilan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka karena merasa dihargai dan diberi kompensasi yang lebih baik.

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

Menurut 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.

Hipotesis ini menganalisis bagaimana TPP dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pemberian insentif finansial tambahan diharapkan dapat

meningkatkan semangat kerja dan dorongan internal pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.3.4 Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Menurut 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 negatif.

Hipotesis ini menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung

menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

2.3.5 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Menurut 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 Moeheriono (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

Hipotesis ini menganalisis bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan usaha dan ketekunan lebih besar dalam mencapai tujuan kerja.

2.3.6 Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Menurut 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.

Hipotesis ini menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara TPP dan kinerja. Artinya, TPP tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada kinerja.

2.3.7 Motivasi kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

Menurut 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.

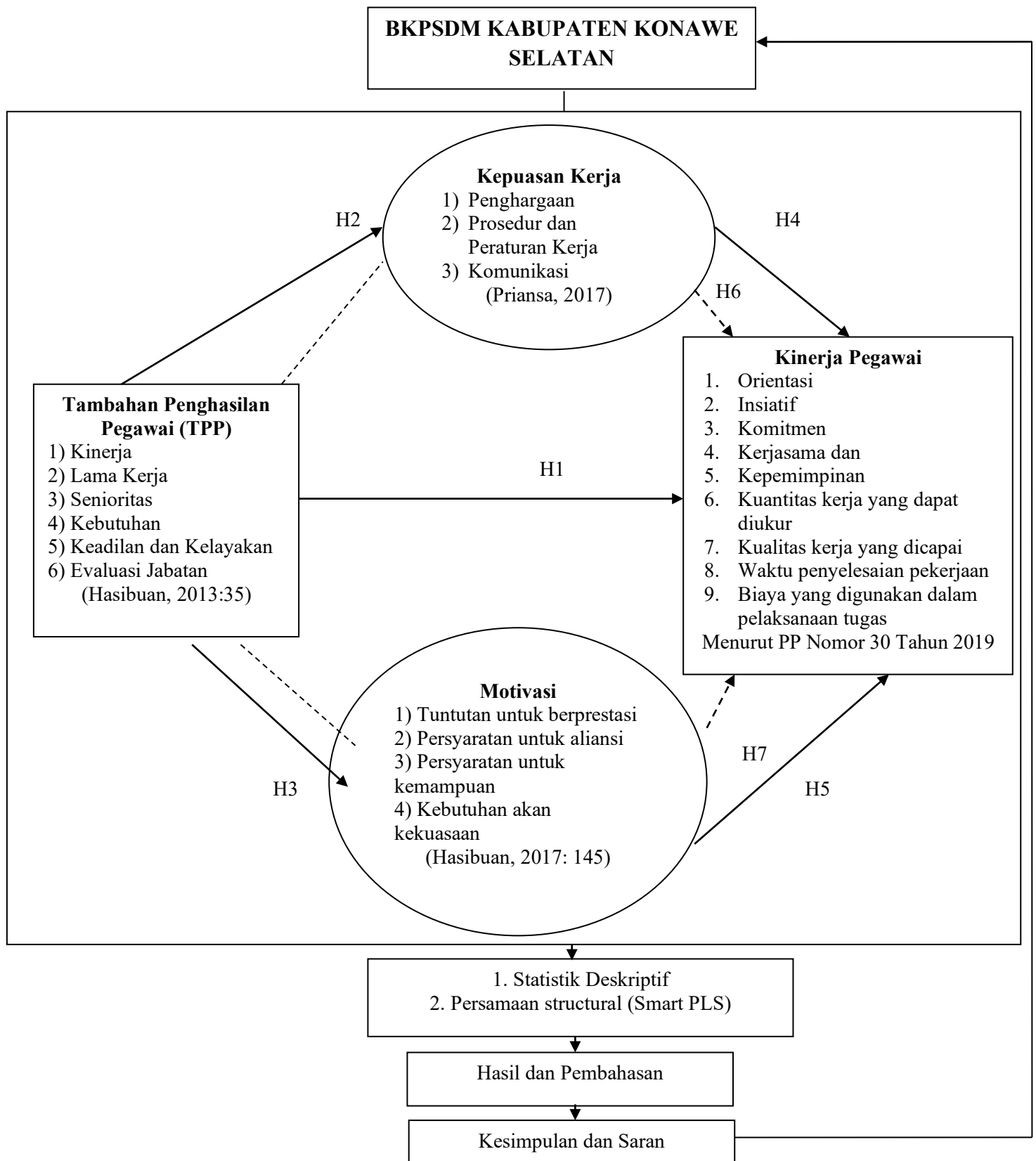
Hipotesis ini menganalisis peran motivasi sebagai variabel mediasi antara TPP dan kinerja. TPP diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tunjangan finansial tambahan yang diberikan kepada pegawai oleh pemerintah atau organisasi untuk

meningkatkan kesejahteraan mereka serta memberikan insentif atas kinerja yang baik. TPP merupakan bentuk penghargaan finansial yang diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. TPP adalah penghasilan tambahan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) selain gaji pokok. Tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. TPP juga berfungsi sebagai insentif untuk mendorong pegawai bekerja lebih profesional dan meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja adalah evaluasi atau perasaan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat pegawai berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik itu intrinsik maupun ekstrinsik.

Dengan demikian, pemberian TPP yang cukup dan sesuai ekspektasi pegawai akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Kinerja pegawai adalah hasil dari aktivitas atau tugas yang dilakukan pegawai. Berdasarkan kajian teoritis sebagaimana yang telah dipaparkan dimuka, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Penelitian

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual ini menggambarkan kompleksitas hubungan antara TPP dan kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kepuasan kerja dan motivasi. Kinerja Pegawai adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi adalah Dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan Kerja adalah Perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristik pekerjaan tersebut. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah Tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil di luar gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji

Pemahaman yang komprehensif tentang hubungan ini dapat memberikan wawasan berharga untuk pengembangan kebijakan TPP yang lebih efektif di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

Kerangka konseptual pada penelitian ini menggunakan variabel independen, dependen dan moderasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Independen:

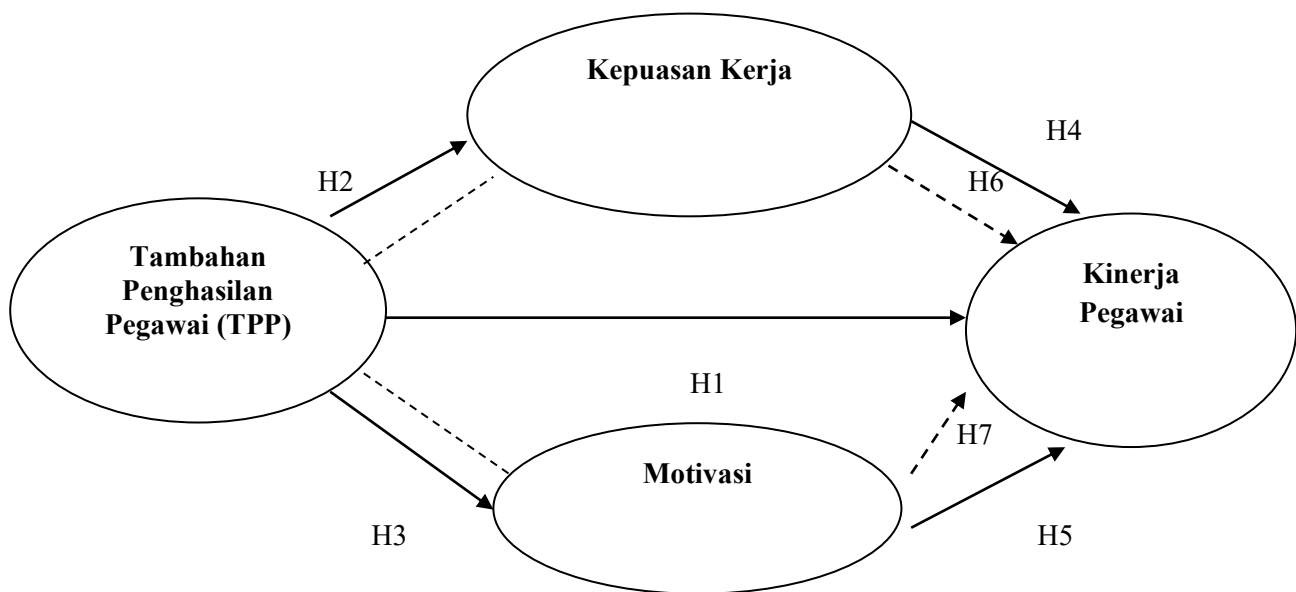
Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pemberian TPP.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y).

c. Variabel Mediasi

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan motivasi.



Gambar 3.1 Skema Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

Berdasarkan dari permasalahan, kajian teori dan kerangka pikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
2. Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
3. Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan
7. Motivasi kerja memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan exploratori yang ditujukan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Adapun hipotesis yang akan diuji yakni terkait kepuasan kerja dan motivasi memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

4.2 Objek Penelitian

Yang menjadi objek pada penelitian ini kepuasan kerja dan motivasi memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

4.3 Populasi dan Responden

Menurut Sugiyono (2010:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan yang berjumlah 34 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus.

4.4 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yang terdiri dari 1 variabel independen yaitu Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), kemudian 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Serta, 2 variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dan motivasi.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

1. Data kualitatif, yaitu data persepsi responden tentang kepuasan kerja dan motivasi memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti umur responden.

4.5.2 Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang bersumber dari responden penelitian meliputi : karakteristik responden serta persepsi tentang kepuasan kerja dan motivasi memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
2. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari pihak pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

4.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner, secara lebih jelas sebagai berikut :

1. Angket. Teknik utama dalam mengumpulkan data atau informasi sebagai bahan penelitian (data primer) adalah dengan menggunakan instrumen penelitian, yang berupa daftar pernyataan atau kuesioner. Pada penelitian ini penulis mengajukan kuesioner atau daftar pertanyaan secara tertulis dan bersifat tertutup kepada para responden yang telah ditentukan.
2. Studi dokumen yaitu melakukan penghimpunan atas data-data sekunder untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini, seperti tanggapan responden atas kepuasan kerja dan motivasi memediasi pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

4.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Statistika menggunakan SEM-PLS dengan menggunakan Software SmartPLS 4.0

4.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif, yaitu mendeskripsikan secara konseptual variabel yang di teliti peran kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan dengan menggunakan bantuan rumus dan tabel frekuensi/persentase sebagai berikut:

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

c = Perkiraan besarnya kelas (*class size*)

k = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

(Sumber : Supranto, 2011:64)

Jadi perhitungannya adalah

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval kelas diketahui kemudian dibuat rentang skala rerata (*mean*) dari hasil persepsi responden dengan kriteria sebagaimana pada Tabel berikut :

Tabel 3.1 Kriteria Deskriptif Variabel Penelitian

Rerata (mean)	Kategori Persepsi Responden Penelitian		
	Kepuasan Kerja Dan Motivasi	Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,79	Tidak baik	Tidak baik	Tidak baik
1,80 – 2,59	Kurang baik	Kurang baik	Kurang baik
2,60 – 3,39	Cukup baik	Cukup baik	Cukup baik
3,40 – 4,19	Baik	Baik	Baik
4,20 – 5,00	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik

(Sumber: Supranto, 2006: 64)

4.7.2 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software SmartPLS SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-
analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan digunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square*. Tahapan analisisnya sebagai berikut :

1. Melakukan uji asumsi linearitas
2. Melakukan evaluasi terhadap quality criteria yang meliputi : loading factor, *Composite Reliability*, *square root of Average Variance Extracted (AVE)*, *Cross Loading*, *R Square*, *estimasi koefisien jalur*, *f Square*, serta *relevansi prediksi Q²*.

Evaluasi Model Pengukuran Refleksi	
Loading faktor	Nilai loading faktor di atas harus diatas 0,70
Composite Reability	Composite reability mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0.60
Average Variance Extracted	Nilai avarage variance extracted (AVE) harus di atas 0.50
Validitas Diskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel laten.
Cross loading	Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibanding dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
Kriteria Evaluasi Model Struktural	Penjelasan
R2 untuk variabel laten endogen	Hasil R2 sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural. Mengindikasikan bahwa model

	baik, moderat dan lemah.
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
F2 untuk effect size	Nilai f2 sebesar 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Relevansi prediksi (Q2 dan q2)	Prosedur blindfolding digunakan untuk menghitung: $Q2 = 1 - \frac{\sum n E_p}{\sum n O_p}$ D adalah omiission distance, e adalah sum of squares of prediction errors dan O adalah sum of squares of observation. Nilai Q2 diatas nol memberikan bukti bahwa model memiliki predictive relevance Q2 dibawah nol mengindikasikan model kurang memiliki predictive relevance. Dalam kaitannya dengan F2, dampak relatif model struktural terhadap pengukuran variabel dependen laten dapat di nilai dengan $Q2 = \frac{Q2 - Q2}{1 - Q2}$

(Sumber : Imam Gozali, 2017:27)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien *original sample* (b) dan nilai t-statistik yang signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Ketentuannya sebagai berikut :

- Bila nilai t statistik $\geq t$ kritis atau $\text{sig} \leq 0,05$ maka hipotesis diterima.
- Bila nilai t statistik $< t$ kritis atau nilai $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

4.8 Definisi Operasional Variabel

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah Penghasilan tambahan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan di luar gaji pokok. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat diukur menggunakan indikator:
 - a) Penghargaan adalah Bentuk apresiasi yang diterima pegawai baik berupa materiil maupun non-materiil atas prestasi atau kontribusi yang telah diberikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
 - b) Prosedur dan Peraturan Kerja adalah Serangkaian ketentuan dan tahapan yang mengatur pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
 - c) Komunikasi adalah Proses penyampaian dan pertukaran informasi antar pegawai maupun dengan pimpinan dalam lingkungan kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
2. Kepuasan Kerja adalah Tingkat perasaan positif pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan terhadap pekerjaannya yang dapat diukur melalui indikator seperti:
 - a) Kinerja adalah Hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan beban kerja dan target yang telah ditetapkan sebagai dasar pemberian TPP.
 - b) Lama Kerja adalah Masa kerja atau pengalaman kerja pegawai yang dipertimbangkan dalam penentuan besaran TPP.

- c) Senioritas adalah Tingkat kepangkatan atau golongan pegawai yang menjadi salah satu pertimbangan dalam pemberian TPP.
 - d) Kebutuhan adalah Pertimbangan atas kebutuhan hidup pegawai dalam penentuan besaran TPP yang diberikan.
 - e) Keadilan dan Kelayakan adalah Prinsip pemberian TPP yang memperhatikan proporsi beban kerja dan tanggung jawab serta standar kelayakan hidup pegawai.
 - f) Evaluasi Jabatan adalah Penilaian terhadap bobot jabatan dan tanggung jawab yang diemban pegawai sebagai dasar penentuan besaran TPP.
3. Motivasi Kerja adalah Dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan untuk mencapai tujuan organisasi yang dapat diukur melalui indikator seperti:
- a) Tuntutan untuk berprestasi adalah Dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai prestasi kerja terbaik dan melampaui standar yang telah ditetapkan.
 - b) Persyaratan untuk aliansi adalah Kebutuhan pegawai untuk menjalin hubungan kerja yang baik dan membangun jejaring dengan rekan kerja.
 - c) Persyaratan untuk kemampuan adalah Tuntutan bagi pegawai untuk terus mengembangkan kompetensi dan keterampilan dalam menjalankan tugas.

- d) Kebutuhan akan kekuasaan adalah Dorongan pegawai untuk memiliki pengaruh dan kemampuan mengarahkan orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi.
4. Kinerja Pegawai adalah Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur melalui indikator:
- a) Orientasi adalah Arah dan fokus kerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
 - b) Inisiatif adalah Kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan atau mengusulkan ide-ide baru tanpa menunggu perintah dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.
 - c) Komitmen adalah Kesiediaan pegawai untuk mengikatkan diri dan memberikan loyalitas terbaik dalam pencapaian tujuan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
 - d) Kerjasama adalah Kemampuan pegawai dalam membangun koordinasi dan sinergi dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab.
 - e) Kepemimpinan adalah Kemampuan pegawai dalam mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

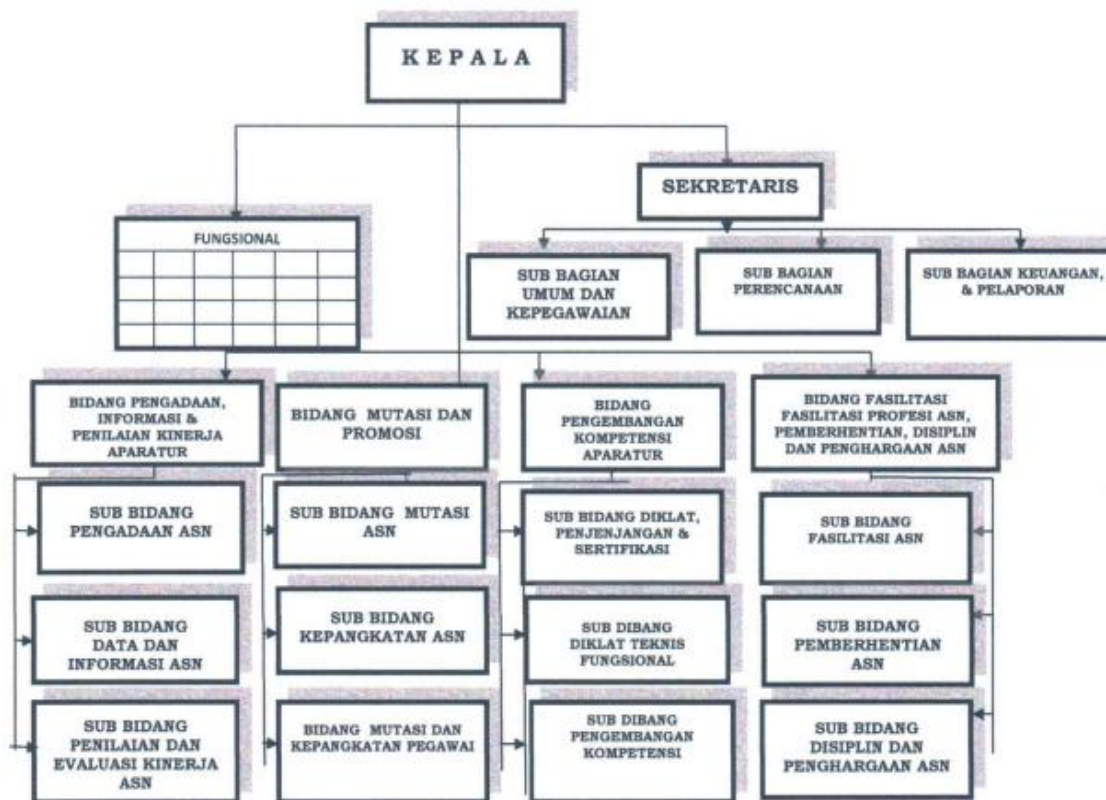
- f) Kuantitas kerja yang dapat diukur adalah Jumlah output atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- g) Kualitas kerja yang dicapai adalah Tingkat ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
- h) Waktu penyelesaian pekerjaan adalah Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dan tenggat waktu yang telah ditentukan, termasuk tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja.
- i) Biaya yang digunakan dalam pelaksanaan tugas adalah Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya finansial dalam melaksanakan tugas, termasuk kemampuan mengelola anggaran sesuai dengan perencanaan dan ketentuan yang berlaku.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum

BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun struktur organisasinya yaitu sebagai berikut:



Gambar 5.1 Struktur Organisasi

Berikut rincian fungsi dan tugas dari masing-masing jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Konawe Selatan:

1. Kepala BKPSDM
 - a. Memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan seluruh kegiatan BKPSDM
 - b. Merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM
 - c. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM kepada Bupati
2. Sekretaris
 - a. Mengkoordinasikan penyusunan program kerja dan anggaran BKPSDM
 - b. Mengelola urusan administrasi umum, kepegawaian, dan rumah tangga BKPSDM
 - c. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang-bidang di BKPSDM
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - a. Mengelola administrasi surat menyurat dan kearsipan
 - b. Melaksanakan urusan rumah tangga, perlengkapan, dan inventaris kantor
 - c. Mengelola administrasi kepegawaian internal BKPSDM
4. Sub Bagian Perencanaan
 - a. Menyusun rencana program kerja dan anggaran BKPSDM
 - b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana strategis (Renstra) BKPSDM

- c. Menyiapkan bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM
- 5. Sub Bagian Keuangan dan Pelaporan
 - a. Mengelola administrasi keuangan BKPSDM
 - b. Menyusun laporan keuangan dan pertanggungjawaban anggaran
 - c. Menyiapkan bahan penyusunan laporan kinerja BKPSDM
- 6. Bidang Pengadaan, Informasi dan Penilaian Kinerja Aparatur
 - a. Merumuskan kebijakan teknis pengadaan, pengelolaan data, dan penilaian kinerja ASN
 - b. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengadaan ASN
 - c. Mengelola sistem informasi kepegawaian dan penilaian kinerja ASN
- 7. Sub Bidang Pengadaan ASN
 - a. Menyusun rencana kebutuhan ASN
 - b. Melaksanakan proses seleksi dan pengadaan ASN
 - c. Mempersiapkan administrasi pengangkatan CPNS dan PPPK
- 8. Sub Bidang Data dan Informasi ASN
 - a. Mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian
 - b. Mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data kepegawaian
 - c. Memelihara dan mengembangkan database kepegawaian
- 9. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN
 - a. Menyusun standar penilaian kinerja ASN
 - b. Melaksanakan evaluasi kinerja ASN
 - c. Mengelola sistem penilaian kinerja pegawai

10. Bidang Mutasi dan Promosi
 - a. Merumuskan kebijakan teknis di bidang mutasi dan promosi ASN
 - b. Mengkoordinasikan proses mutasi, rotasi, dan promosi pegawai
 - c. Mengevaluasi pelaksanaan kebijakan mutasi dan promosi ASN
11. Sub Bidang Mutasi ASN
 - a. Memproses pemindahan, penempatan, dan alih tugas ASN
 - b. Mengelola administrasi mutasi ASN antar instansi
 - c. Menyiapkan dokumen mutasi struktural dan fungsional
12. Sub Bidang Kepangkatan ASN
 - a. Melaksanakan proses kenaikan pangkat dan golongan ASN
 - b. Memverifikasi persyaratan kenaikan pangkat
 - c. Mengelola administrasi kepangkatan ASN
13. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
 - a. Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi dan diklat ASN
 - b. Mengkoordinasikan program pengembangan kapasitas ASN
 - c. Mengevaluasi pelaksanaan program diklat dan pengembangan kompetensi
14. Sub Bidang Diklat, Perjenjangan dan Sertifikasi
 - a. Merencanakan dan melaksanakan diklat perjenjangan
 - b. Mengelola proses sertifikasi kompetensi ASN
 - c. Mengkoordinasikan penyelenggaraan diklat kepemimpinan
15. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional
 - a. Merencanakan dan menyelenggarakan diklat teknis fungsional

- b. Mengkoordinasikan peningkatan kompetensi jabatan fungsional
 - c. Mengelola administrasi diklat teknis dan fungsional
16. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
- a. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN
 - b. Menyusun program pengembangan karir ASN
 - c. Mengevaluasi efektivitas program pengembangan kompetensi
17. Bidang Fasilitas Profesi ASN, Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan ASN
- a. Merumuskan kebijakan fasilitas profesi, pemberhentian, disiplin dan penghargaan ASN
 - b. Mengkoordinasikan program pembinaan disiplin dan kesejahteraan ASN
 - c. Mengelola proses pemberhentian dan pemberian penghargaan ASN
18. Sub Bidang Fasilitas ASN
- a. Memfasilitasi organisasi profesi ASN
 - b. Memfasilitasi kesejahteraan dan jaminan sosial ASN
 - c. Mengelola administrasi Korps ASN
19. Sub Bidang Pemberhentian ASN
- a. Memproses administrasi pensiun ASN
 - b. Memverifikasi persyaratan pemberhentian ASN
 - c. Mengelola proses pemberhentian ASN dengan berbagai alasan
20. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan ASN
- a. Melaksanakan pembinaan disiplin ASN

- b. Memproses kasus-kasus pelanggaran disiplin
- c. Mengelola administrasi penghargaan dan tanda jasa bagi ASN

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2021-2026 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah pada tahap ketiga Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2005-2025. Konsistensi perencanaan jangka panjang dan perencanaan jangka menengah mutlak di perlukan sebagai bentuk pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan.

Adapun Visi pembangunan jangka panjang Kabupaten Konawe Selatan tahun 2005-2025 adalah Menuju Kabupaten Konawe Selatan Yang Maju, Damai Dan Sejahtera. Guna mewujudkan Visi Kabupaten Konawe Selatan, maka ditetapkan misi Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2005-2025 yaitu :

1. Mewujudkan masyarakat yang religius dan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya lokal.
2. Mewujudkan dan meningkatkan pembangunan infrastruktur fisik pemerintahan dan kemasyarakatan.
3. Meningkatkan kinerja ekonomi kerakyatan yang berbasis pada sektro dan komoditi unggulan, industri mikro, serta ekonomi/industri yang berbasis kerakyatan.
4. Memupuk sebuah masyarakat demokratis bermoral dan beretika yang berlandaskan hokum dengan berdasar kepada Pancasila dan UUD 1945.
5. Meningkatkan kualitas SDM yang menguasai ilmu pengetahuan teknologi informasi serta sehat jasmani dan rohani.

6. Mengentaskan penduduk miskin dan mengurangi pengangguran.
7. Menciptakan pemerintahan yang baik, bersih dari KKN efektif dan efisien menuju pada pelaksanaan pemerintahan menuju pada pelaksanaan pemerintahan sesuai prinsip-prinsip Good Governance.
8. Mewujudkan pembangunan tata ruang wilayah dan pengembangan wilayah yang konsisten, terpadu serta sesuai dengan karakteristik wilayah.
9. Mewujudkan kesadaran, sikap mental, dan perilaku masyarakat dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup untuk menjaga kenyamanan dan kualitas sumber daya alam.

5.2 Deskripsi Data

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	26	76.5
2	Wanita	8	23.5
Total		34	100

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 5.1 tersebut, maka dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan yang menjadi responden dalam

penelitian ini adalah yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 26 responden atau 76,5% dan sisanya sebanyak 8 responden atau 23,5% yang berjenis kelamin wanita.

5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 s/d 10 tahun	14	41.2
2	> 10 tahun	20	58.8
Total		34	100

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 tampak bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mereka yang lama bekerja >10 tahun sebanyak 20 pegawai dengan presentase 58,8%. Sedangkan yang lama bekerja diantara 1 s/d 10 yaitu berjumlah 14 orang dengan presentase 41,2%.

5.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pendidikan terakhir pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	7	20.59
2	D3	1	2.94
3	S1	21	61.76
4	S2	5	14.71
Total		34	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa sebaran berdasarkan tingkat pendidikan yang paling mendominasi sebanyak 21 orang (61,76%) pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan memiliki tingkat pendidikan S1. Kemudian, sebanyak 7 orang (20,59%) memiliki tingkat pendidikan SMA dan yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang (14,71%) sedangkan yang tingkat pendidikan D3 hanya berjumlah 1 orang saja (2,94%)

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian disajikan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian dan menggambarkan variabel. Untuk mempermudah penilaian maka dibuat kategori penilaian, dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari interval tersebut, maka dapat diketahui batasan nilai masing- masing dan setelah itu masing-masing responden akan dimasukkan seperti tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4
Kategori Mean Dari Skor Interval

No.	Nilai Mean	Interpretasi
1.	1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
2.	1,81 – 2,60	Tidak baik
3.	2,61 – 3,40	Netral/cukup baik
4.	3,41 – 4,20	Baik
5.	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan responden diuraikan sebagai berikut:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai

Hasil analisis deskripsi indikator variabel tambahan penghasilan pegawai disajikan secara ringkas pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5
Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Indikator Variabel	Pernyataan	Jawaban Responden (skor)										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Kinerja	X.1	20	58.82	6	17.65	6	17.65	2	5.88	0	0.00	4.25
	X.2	17	50.00	14	41.18	1	2.94	1	2.94	1	2.94	
	X.3	15	44.12	11	32.35	6	17.65	1	2.94	1	2.94	
	Rata-rata Indikator Kinerja											
Lama Kerja	X.4	13	38.24	17	50.00	4	11.76	0	0.00	0	0.00	4.25
	X.5	16	47.06	11	32.35	6	17.65	0	0.00	1	2.94	
	X.6	13	38.24	17	50.00	4	11.76	0	0.00	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Lama Kerja											
Senioritas	X.7	13	38.24	11	32.35	8	23.53	0	0.00	2	5.88	4.06
	X.8	10	29.41	17	50.00	5	14.71	0	0.00	2	5.88	
	X.9	14	41.18	14	41.18	6	17.65	0	0.00	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Senioritas											
Kebutuhan	X.10	11	32.35	10	29.41	10	29.41	2	5.88	1	2.94	4.11
	X.11	16	47.06	11	32.35	6	17.65	1	2.94	0	0.00	
	X.12	15	44.12	14	41.18	4	11.76	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Kebutuhan											
Keadilan dan Kelayakan	X.13	12	35.29	16	47.06	5	14.71	1	2.94	0	0.00	4.16
	X.14	13	38.24	15	44.12	5	14.71	1	2.94	0	0.00	
	X.15	12	35.29	16	47.06	5	14.71	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Keadilan dan Kelayakan											
Evaluasi Jabatan	X.16	15	44.12	12	35.29	6	17.65	1	2.94	0	0.00	4.25
	X.17	14	41.18	15	44.12	4	11.76	1	2.94	0	0.00	
	X.18	15	44.12	15	44.12	3	8.82	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Evaluasi Jabatan											
Rata-rata Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)												4.18

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk tambahan penghasilan pegawai 4,18 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tambahan penghasilan pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Kinerja yang dirasakan oleh responden berada pada kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kinerja 4,25 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kinerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah sangat baik.

Indikator Lama Kerja yang dirasakan oleh responden berada pada kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Lama Kerja 4,25 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Lama Kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah sangat baik.

Indikator Senioritas yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Senioritas 4,06 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tambahan Senioritas BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Kebutuhan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kebutuhan 4,11 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa KebutuhanBKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Keadilan dan Kelayakan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk

Keadilan dan Kelayakan 4,16 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Keadilan dan Kelayakan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Evaluasi Jabatan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Evaluasi Jabatan 4,25 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Evaluasi Jabatan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah sangat baik.

2. Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskripsi indikator variabel kinerja pegawai disajikan secara ringkas pada tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator Variabel	Pernyataan	Jawaban Responden (skor)										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Orientasi	Y.1	12	35.29	18	52.94	4	11.76	0	0.00	0	0.00	4.21
	Y.2	12	35.29	17	50.00	4	11.76	1	2.94	0	0.00	
	Y.3	11	32.35	19	55.88	4	11.76	0	0.00	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Orientasi											
Inisiatif	Y.4	12	35.29	18	52.94	4	11.76	0	0.00	0	0.00	4.17
	Y.5	12	35.29	17	50.00	5	14.71	0	0.00	0	0.00	
	Y.6	10	29.41	17	50.00	6	17.65	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Inisiatif											
Komitmen	Y.7	10	29.41	17	50.00	6	17.65	1	2.94	0	0.00	4.13
	Y.8	12	35.29	15	44.12	6	17.65	1	2.94	0	0.00	
	Y.9	13	38.24	16	47.06	4	11.76	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Komitmen											
Kerjasama	Y.10	17	50.00	14	41.18	1	2.94	1	2.94	1	2.94	4.21
	Y.11	14	41.18	12	35.29	6	17.65	1	2.94	1	2.94	
	Y.12	14	41.18	14	41.18	5	14.71	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Kerjasama											
Kepemimpinan	Y.13	20	58.82	6	17.65	6	17.65	2	5.88	0	0.00	4.25
	Y.14	17	50.00	14	41.18	1	2.94	1	2.94	1	2.94	
	Y.15	15	44.12	11	32.35	6	17.65	1	2.94	1	2.94	
	Rata-rata Indikator Kepemimpinan											
Kuantitas kerja yang dapat diukur	Y.16	14	41.18	11	32.35	7	20.59	0	0.00	2	5.88	4.10
	Y.17	10	29.41	18	52.94	4	11.76	0	0.00	2	5.88	
	Y.18	13	38.24	17	50.00	4	11.76	0	0.00	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Kuantitas kerja yang dapat diukur											
Kualitas kerja yang dicapai	Y.19	13	38.24	11	32.35	8	23.53	0	0.00	2	5.88	4.06
	Y.20	10	29.41	17	50.00	5	14.71	0	0.00	2	5.88	
	Y.21	14	41.18	14	41.18	6	17.65	0	0.00	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Kualitas kerja yang dicapai											
Waktu penyelesaian	Y.22	11	32.35	10	29.41	11	32.35	2	5.88	0	0.00	4.13
	Y.23	16	47.06	11	32.35	6	17.65	1	2.94	0	0.00	

pekerjaan	Y.24	15	44.12	14	41.18	4	11.76	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Waktu penyelesaian pekerjaan											
Biaya yang digunakan dalam pelaksanaan tugas	Y.25	12	35.29	16	47.06	5	14.71	1	2.94	0	0.00	4.16
	Y.26	13	38.24	15	44.12	5	14.71	1	2.94	0	0.00	
	Y.27	12	35.29	16	47.06	5	14.71	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Biaya yang digunakan dalam pelaksanaan tugas											4.15

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dirasakan oleh responden berada pada kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk kinerja pegawai 4,24 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah sangat baik.

Indikator Orientasi yang dirasakan oleh responden berada pada kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Orientasi 4,21 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Orientasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah sangat baik.

Indikator Inisiatif yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Inisiatif 4,17 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Inisiatif BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Komitmen yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Komitmen 4,13 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Komitmen BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Kerjasama yang dirasakan oleh responden berada pada kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kerjasama

4,21 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kerjasama BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah sangat baik.

Indikator Kepemimpinan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kepemimpinan 4,25 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kepemimpinan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah sangat baik.

Indikator Kuantitas kerja yang dapat diukur yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kuantitas kerja yang dapat diukur 4,10 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kuantitas kerja yang dapat diukur BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Kualitas kerja yang dicapai yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kualitas kerja yang dicapai 4,06 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kualitas kerja yang dicapai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Waktu penyelesaian pekerjaan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Waktu penyelesaian pekerjaan 4,13 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Waktu penyelesaian pekerjaan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Biaya yang digunakan dalam pelaksanaan tugas yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata

skor penilaian untuk Biaya yang digunakan dalam pelaksanaan tugas 4,16 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Biaya yang digunakan dalam pelaksanaan tugas BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

3. Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskripsi indikator variabel kepuasan kerja disajikan secara ringkas pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator Variabel	Pernyataan	Jawaban Responden (skor)										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Penghargaan	M1.1	13	38.24	11	32.35	8	23.53	0	0.00	2	5.88	4.06
	M1.2	10	29.41	17	50.00	5	14.71	0	0.00	2	5.88	
	M1.3	14	41.18	14	41.18	6	17.65	0	0.00	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Penghargaan											
Prosedur dan Peraturan Kerja	M1.4	11	32.35	10	29.41	10	29.41	2	5.88	1	2.94	4.11
	M1.5	16	47.06	11	32.35	6	17.65	1	2.94	0	0.00	
	M1.6	15	44.12	14	41.18	4	11.76	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Prosedur dan Peraturan Kerja											
Komunikasi	M1.7	12	35.29	16	47.06	5	14.71	1	2.94	0	0.00	4.16
	M1.8	13	38.24	15	44.12	5	14.71	1	2.94	0	0.00	
	M1.9	12	35.29	16	47.06	5	14.71	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Komunikasi											
Rata-rata Indikator Kepuasan Kerja												4.11

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kepuasan Kerja 4,11 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kepuasan Kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Penghargaan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Penghargaan 4,06 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Penghargaan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Prosedur dan Peraturan Kerja yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Prosedur dan Peraturan Kerja 4,11 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Prosedur dan Peraturan Kerja BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Komunikasi yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Komunikasi 4,16 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Komunikasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

4. Motivasi

Hasil analisis deskripsi indikator variabel Motivasi disajikan secara ringkas pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8
Deskripsi Variabel Motivasi

Indikator Variabel	Pernyataan	Jawaban Responden (skor)										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Tuntutan untuk berprestasi	M2.1	13	38.24	11	32.35	9	26.47	1	2.94	0	0.00	4.21
	M2.2	15	44.12	15	44.12	3	8.82	1	2.94	0	0.00	
	M2.3	14	41.18	16	47.06	3	8.82	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Tuntutan untuk berprestasi											
Persyaratan untuk aliansi	M2.4	12	35.29	18	52.94	4	11.76	0	0.00	0	0.00	4.16
	M2.5	11	32.35	15	44.12	7	20.59	1	2.94	0	0.00	
	M2.6	11	32.35	18	52.94	5	14.71	0	0.00	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Persyaratan untuk aliansi											
Persyaratan untuk kemampuan	M2.7	15	44.12	15	44.12	3	8.82	1	2.94	0	0.00	4.21
	M2.8	12	35.29	18	52.94	4	11.76	0	0.00	0	0.00	
	M2.9	12	35.29	14	41.18	7	20.59	1	2.94	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Persyaratan untuk kemampuan											
Kebutuhan akan kekuasaan	M2.10	14	41.18	15	44.12	4	11.76	1	2.94	0	0.00	4.23
	M2.11	12	35.29	18	52.94	4	11.76	0	0.00	0	0.00	
	M2.12	12	35.29	17	50.00	5	14.71	0	0.00	0	0.00	
	Rata-rata Indikator Kebutuhan akan kekuasaan											
Rata-rata Indikator Motivasi												4.20

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa Motivasi yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Motivasi 4,20 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Motivasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik.

Indikator Tuntutan untuk berprestasi yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Tuntutan untuk berprestasi 4,21 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Tuntutan untuk berprestasi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik

Indikator Persyaratan untuk aliansi yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Persyaratan untuk aliansi 4,16 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Persyaratan untuk aliansi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik

Indikator Persyaratan untuk kemampuan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Persyaratan untuk kemampuan 4,21 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Persyaratan untuk kemampuan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik

Indikator Kebutuhan akan kekuasaan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata rata skor penilaian untuk Kebutuhan akan kekuasaan 4,23 hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Kebutuhan akan kekuasaan BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan sudah baik

5.4 Hasil Analisis Data

5.4.1 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*, *avarage variance extracted*, dan *discriminant validaty*. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Uji *Individual Item Realibility*

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 konstruknya. Nilai *loading factor* di atas 0,7 dapat dikatakan valid sebagai indikator yang dapat mengukur konstruk. Tabel 5.9 ini menjelaskan hasil dari pengujian *Individual Item Realibility* sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Uji Loading Factor

	Kepuasan Kerja (Z1)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (Z2)	PTPP (X)	Kepuasan Kerja (Z1) x PTPP (X)	Motivasi (Z2) x PTPP (X)
M1.1	0.922					
M1.2	0.905					
M1.3	0.766					
M1.4	0.791					
M1.5	0.894					
M1.6	0.861					
M1.7	0.904					
M1.8	0.883					
M1.9	0.907					
M2.1			0.810			
M2.10			0.877			
M2.11			0.870			
M2.12			0.746			
M2.2			0.936			
M2.3			0.950			
M2.4			0.886			
M2.5			0.832			
M2.6			0.802			
M2.7			0.887			
M2.8			0.918			
M2.9			0.828			
X.1				0.753		
X.10				0.772		
X.11				0.883		
X.12				0.857		
X.13				0.856		
X.14				0.844		
X.15				0.895		
X.16				0.820		
X.17				0.836		
X.18				0.892		
X.2				0.821		
X.3				0.855		
X.4				0.746		
X.5				0.860		
X.6				0.735		
X.7				0.914		
X.8				0.896		
X.9				0.765		
Y.1		0.824				
Y.10		0.802				
Y.11		0.806				
Y.12		0.856				
Y.13		0.736				
Y.14		0.802				
Y.15		0.846				
Y.16		0.919				
Y.17		0.891				
Y.18		0.761				
Y.19		0.922				
Y.2		0.894				
Y.20		0.905				
Y.21		0.791				
Y.22		0.831				
Y.23		0.865				
Y.24		0.850				
Y.25		0.857				
Y.26		0.834				
Y.27		0.895				
Y.3		0.855				
Y.4		0.706				
Y.5		0.758				
Y.6		0.798				
Y.7		0.894				
Y.8		0.892				
Y.9		0.906				
Kepuasan Kerja (Z1) x PTPP (X)					1.000	
Motivasi (Z2) x PTPP (X)						1.000

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.

2) Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5.10
Uji Validitas Diskriminan

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

3) Uji Realibilitas

Tabel 5.11
Uji *Construct Reliability And Validity*

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

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.

5.4.2 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 5.12
Hasil Uji R Square (R^2)

R-square - Overview		
	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

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 5.13
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) 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:

- 1) 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.

- 2) 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.

- 3) 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.

- 4) 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.

- 5) 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

- 6) 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:

Tabel 5.14
Koefisien Beta, T- Statistik dan P-Values

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

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

- 1) 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.

- 2) 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.

- 3) 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.

4) 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.

5) 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.

- 6) Peran Kepatuhan Kerja (Z1) dalam Memoderasi Pengaruh PPTP (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.

- 7) Peran Motivasi (Z2) dalam Memoderasi Pengaruh PPTP (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.

Tabel 5.15
Uji Goodness of Fit (GOF)

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

	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

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

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

- GOF kecil (< 0.10) $\rightarrow$ Model memiliki kualitas rendah
- GOF sedang ($0.10 - 0.36$) $\rightarrow$ Model cukup baik
- 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

5.5 Pembahasan

1. 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

2. 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

3. 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

4. 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

5. 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

6. 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.

7. 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.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini memberikan temuan penting terkait hubungan antara Peran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan antara lain:

1. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Artinya Ketika pegawai menerima tambahan penghasilan (TPP), maka akan meningkatkan kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
2. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Artinya Ketika pegawai menerima tambahan penghasilan (TPP), maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
3. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Artinya Ketika pegawai menerima tambahan penghasilan (TPP), maka akan meningkatkan motivasi kerja pada pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Artinya Kepuasan kerja bukan merupakan prediktor yang kuat untuk kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
5. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Artinya peningkatan motivasi saja tidak akan memberikan dampak yang substansial pada peningkatan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Artinya TPP mempengaruhi kinerja secara langsung, bukan melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.
7. Motivasi tidak memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan. Artinya meskipun TPP meningkatkan motivasi pegawai, peningkatan motivasi ini tidak berlanjut menjadi peningkatan kinerja yang signifikan pada pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian serta kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya maka saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan, organisasi tidak dapat hanya mengandalkan insentif finansial sebagai satu-satunya strategi. Diperlukan pendekatan yang

lebih komprehensif, seperti perbaikan sistem kerja, peningkatan kesempatan pelatihan dan pengembangan pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan, serta penerapan sistem penghargaan berbasis prestasi yang lebih efektif. Dengan adanya strategi yang lebih menyeluruh, diharapkan pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan dapat bekerja dengan lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih maksimal bagi BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan

2. Saran untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan model ini dengan menambah variabel-variabel yang lain seperti disiplin kerja dan sebagainya serta mencari perusahaan atau instansi lainnya sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rahman. (2023). *Administrasi Kepegawaian Kontemporer*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Achmad Fauzan. (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. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2022). *Performance Management: The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bateman, T. S. (2021). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Byars, L. (2021). *Human Resource Management* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Certo, S. C. (2022). *Modern Management* (15th ed.). Pearson.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2022). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- DeCenzo, D. A. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (13th ed.). Wiley.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson Education.
- Dewi, Ratna. (2023). *Reformasi Birokrasi di Era Digital*. Yogyakarta: Gava Media.
- DuBrin, A. J. (2021). *Essentials of Management* (11th ed.). Cengage Learning.
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial least squares konsep, metode dan aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2022). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gomez-Mejia, L. R. (2021). *Managing Human Resources* (9th ed.). Pearson.
- Greenberg, J. (2023). *Managing Behavior in Organizations* (7th ed.). Pearson Education.
- Griffin, R. W. (2022). *Management: Principles and Practices* (13th ed.). Cengage Learning.
- Griffin, R.W., & Phillips, J.M. (2023). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hamali, A.Y. (2022). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawkins, D.I. & Mothersbaugh, D.L. (2020). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy*, 14th Edition. McGraw-Hill Education.
- 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)*
- Ivancevich, J. M. (2022). *Human Resource Management* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2023). *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. (2022). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavioral* (9th ed.). McGraw-Hill.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2022). *Organizational Behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kusuma, Hendra. (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.
- Mangkunegara, A.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2013). *A theory of human motivation*. Martino Fine Books.
- Mathis, R. L. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2022). *Organizational Behavior* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moeheriono. (2023). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondy, R. W. (2021). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Mowen, J.C. & Minor, M. (2020). *Consumer Behavior: A Framework*, 6th Edition. Prentice Hall.
- Mulyani, Sri. (2023). *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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)
- Noe, R. A. (2022). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurjanah, Siti. (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.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku organisasi bisnis*. Alfabeta.

- Rahmawati, Diana. (2023). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P. (2022). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Rosalia Septia Saraswati, Rizky Fauzan dan Nurul Komari. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol 12, No 3*
- Sangadji, E.M. & Sopiah. (2020). *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis*. Andi Publisher.
- Santoso, Budi. (2024). *Modernisasi Sistem Kepegawaian*. Jakarta: Prenadamedia.
- Schermerhorn, J. R. (2022). *Management* (14th ed.). Wiley.
- Schermerhorn, J. R., & Bachrach, D. G. (2023). *Organizational Behavior* (14th ed.). Wiley.
- Schiffman, L.G. & Wisenblit, J. (2021). *Consumer Behavior*, 13th Edition. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P.J. (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI.
- Simanjuntak, P.J. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI.
- Solomon, M.R. (2021). *Consumer Behavior: Buying, Having, and Being*, 13th Edition. Pearson Education.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, Adi. (2024). *Administrasi Publik dan Kebijakan*. Vol. 5, No. 1, hal. 110-125.
- Terry, G. R. (2021). *Principles of Management* (15th ed.). McGraw-Hill Education.

- Tjiptono, F. & Diana, A. (2020). *Kepuasan Pelanggan: Konsep, Pengukuran dan Strategi*. Andi Publisher.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Bambang. (2023). *Reformasi Birokrasi dan Sistem Remunerasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, A. (2019). *Metode penelitian menggunakan Smart PLS 03*. Innosain.
- Williams, C. (2021). *MGMT: Principles of Management* (12th ed.). Cengage Learning.
- Wirawan. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana Yenny Sorta Panjaitan dan Andang Fazri. (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)*
- Zeithaml, V.A. & Bitner, M.J. (2021). *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm, 8th Edition*. McGraw-Hill Education.
- Zippora, N. C., Harsono, T.S., Achmad, D., Sugiharto, S., & Karnain, B. 2023. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Koneksi Internasional. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 18–28.

Lampiran I Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERNYATAAN

Dalam rangka penyusunan Thesis Program Magister Manajemen S2 Pasca Sarjana, Universitas STIE 66 Kendari, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kuesioner semata-mata hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan peran kepuasan kerja dan motivasi dalam memediasi pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Selatan.

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Kode Responden :
- b. Umur :
- c. Jenis kelamin : (1) Pria (2) Wanita
- d. Pendidikan terakhir :
 - 1) SMA (Sederajat)
 - 2) Akademi (Sederajat)
 - 3) Universitas
 - a) S-1 b) S-2 c) S-3
- e. Lamanya menjadi pegawai:.....Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk semua pernyataan/pertanyaan berikut ini, berilah tanda (X) dari satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu. Setiap jawaban Bapak/Ibu akan diberikan skor. Dengan pemberian skor untuk kategori jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) Diberi Poin 5
- b. Setuju (S) Diberi Poin 4
- c. Netral (N) Diberi poin 3
- d. Tidak Setuju (TS) Diberi Poin 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) Diberi Poin 1

KUISIONER

1. Kepuasan Kerja

NO	KETERANGAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
Penghargaan						
1.	Pegawai merasa dihargai atas prestasi kerja yang telah pegawai capai					
2.	Atasan memberikan pengakuan atas hasil kerja yang Pegawai lakukan					
3.	Pegawai mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi yang Pegawai berikan					
Prosedur dan Peraturan Kerja						
4.	Prosedur kerja di instansi ini memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Peraturan kerja yang berlaku dapat dipahami dengan jelas					
6.	Pegawai merasa nyaman dengan prosedur dan peraturan kerja yang diterapkan					
Komunikasi						
7.	Komunikasi antara pegawai dengan atasan berjalan dengan baik dan efektif					
8.	Pegawai dapat dengan mudah berkomunikasi dengan rekan kerja					
9.	Informasi terkait pekerjaan disampaikan dengan jelas dan tepat waktu					

2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

NO	KETERANGAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja						
1.	TPP yang pegawai terima sesuai dengan kinerja yang pegawai hasilkan					
2.	Pemberian TPP mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja					
3.	Sistem penilaian kinerja untuk penentuan TPP sudah objektif					
Lama Kerja						
4.	TPP yang pegawai terima mempertimbangkan masa kerja pegawai di instansi					

5.	Lama kerja menjadi pertimbangan yang adil dalam penentuan TPP					
6.	Pegawai merasa sistem perhitungan TPP berdasarkan lama kerja sudah tepat					
Senioritas						
7.	TPP yang diberikan mempertimbangkan tingkat senioritas pegawai					
8.	Pemberian TPP berdasarkan senioritas sudah sesuai dengan beban kerja					
9.	Sistem penentuan TPP menghargai pengalaman dan senioritas pegawai					
Kebutuhan						
10.	TPP yang pegawai terima dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai					
11.	Besaran TPP sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan					
12.	TPP membantu mencukupi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai					
Keadilan dan Kelayakan						
13.	Pembagian TPP di instansi ini sudah adil					
14.	Besaran TPP yang pegawai terima sudah layak					
15.	Sistem pemberian TPP mempertimbangkan beban kerja secara proporsional					
Evaluasi Jabatan						
16.	TPP yang diberikan sesuai dengan hasil evaluasi jabatan					
17.	Evaluasi jabatan dilakukan secara berkala dan objektif					
18.	Hasil evaluasi jabatan menjadi dasar yang tepat dalam penentuan TPP					

3. Motivasi

NO	KETERANGAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
Tuntutan untuk Berprestasi						
1.	Pegawai terdorong untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi					
2.	Pegawai berusaha melampaui standar kerja yang ditetapkan					
3.	Pegawai termotivasi untuk mengembangkan kompetensi diri					

Persyaratan untuk Aliansi						
4.	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim					
5.	Pegawai membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja					
6.	Pegawai berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok kerja					
Persyaratan untuk Kemampuan						
7.	Pegawai terus mengembangkan kemampuan dalam bekerja					
8.	Pegawai berusaha meningkatkan keterampilan sesuai tuntutan pekerjaan					
9.	Pegawai mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi					
Kebutuhan akan Kekuasaan						
10.	Pegawai mampu mempengaruhi rekan kerja ke arah yang positif					
11.	Pegawai memiliki kendali atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai					
12.	Pegawai dapat mengambil keputusan dalam lingkup pekerjaan pegawai					

4. Kinerja Pegawai

NO	KETERANGAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
Orientasi						
1.	Pegawai memahami dengan jelas tujuan dan sasaran pekerjaan					
2.	Pegawai bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan					
3.	Pegawai fokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal					
Inisiatif						
4.	Pegawai mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
5.	Pegawai proaktif dalam mengidentifikasi peluang perbaikan					
6.	Pegawai memberikan ide-ide baru untuk kemajuan instansi					
Komitmen						
7.	Pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan					
8.	Pegawai menyelesaikan tugas tepat					

	waktu					
9.	Pegawai konsisten dalam memberikan kinerja terbaik					
Kerjasama						
10.	Pegawai mampu bekerja sama dengan semua pihak					
11.	Pegawai berkontribusi positif dalam tim kerja					
12.	Pegawai mendukung tercapainya tujuan tim					
Kepemimpinan						
13.	Pegawai mampu memimpin tim ketika diperlukan					
14.	Pegawai dapat mengarahkan rekan kerja dengan baik					
15.	Pegawai memberikan contoh yang baik dalam bekerja					
Kuantitas kerja yang dapat diukur						
16.	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
17.	Pegawai dapat menangani beban kerja tambahan di luar tugas rutin dengan baik.					
18.	Volume pekerjaan yang pegawai selesaikan selalu memenuhi ekspektasi pimpinan.					
Kualitas kerja yang dicapai						
19.	Hasil pekerjaan pegawai selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan instansi.					
20.	Pegawai melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan untuk memastikan tidak ada kesalahan.					
21.	Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan dapat diandalkan.					
Waktu penyelesaian pekerjaan						
22.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.					
23.	Pegawai mampu mengatur prioritas pekerjaan untuk memastikan ketepatan waktu penyelesaian.					
24.	Pegawai memanfaatkan waktu kerja					

	secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas.					
Biaya yang digunakan dalam pelaksanaan tugas						
25.	Pegawai selalu mempertimbangkan efisiensi penggunaan anggaran dalam melaksanakan tugas.					
26.	Pegawai mampu mengelola sumber daya yang tersedia secara hemat dan tepat guna.					
27.	Pegawai berusaha mencari cara untuk mengoptimalkan penggunaan biaya dalam pelaksanaan pekerjaan.					

DATA TABULASI

Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
2	1	1	3	1	4	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja Pegawai

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4
3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4
5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	5
3	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4

Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	3	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	4	4	3	3
3	4	3	3	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	5	5	5	4	4
1	1	4	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4

Variabel Kepuasan Kerja

M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6	M1.7	M1.8	M1.9
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	3	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	4	4	3	3
3	4	3	3	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	5	5	5	4	4
1	1	4	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	1	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4

Variabel Motivasi

M2.1	M2.2	M2.3	M2.4	M2.5	M2.6	M2.7	M2.8	M2.9	M2.10	M2.11	M2.12
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4

	Kepuasan Kerja (Z1)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (Z2)	PTPP (X)	Kepuasan Kerja (Z1) x PTPP (X)	Motivasi (Z2) x PTPP (X)
M1.1	0.922					
M1.2	0.905					
M1.3	0.766					
M1.4	0.791					
M1.5	0.894					
M1.6	0.861					
M1.7	0.904					
M1.8	0.883					
M1.9	0.907					
M2.1			0.810			
M2.10			0.877			
M2.11			0.870			
M2.12			0.746			
M2.2			0.936			
M2.3			0.950			
M2.4			0.886			
M2.5			0.832			
M2.6			0.802			
M2.7			0.887			
M2.8			0.918			
M2.9			0.828			
X.1				0.753		
X.10				0.772		
X.11				0.883		
X.12				0.857		
X.13				0.856		
X.14				0.844		
X.15				0.895		
X.16				0.820		
X.17				0.836		
X.18				0.892		
X.2				0.821		
X.3				0.855		
X.4				0.746		
X.5				0.860		
X.6				0.735		
X.7				0.914		
X.8				0.896		
X.9				0.765		
Y.1		0.824				
Y.10		0.802				
Y.11		0.806				
Y.12		0.856				
Y.13		0.736				
Y.14		0.802				
Y.15		0.846				
Y.16		0.919				
Y.17		0.891				
Y.18		0.761				
Y.19		0.922				
Y.2		0.894				
Y.20		0.905				
Y.21		0.791				
Y.22		0.831				
Y.23		0.865				
Y.24		0.850				
Y.25		0.857				
Y.26		0.834				
Y.27		0.895				
Y.3		0.855				
Y.4		0.706				
Y.5		0.758				
Y.6		0.798				
Y.7		0.894				
Y.8		0.892				
Y.9		0.906				
Kepuasan Kerja (Z1) x PTPP (X)					1.000	
Motivasi (Z2) x PTPP (X)						1.000

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion

	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

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

R-square - Overview

	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

	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		

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

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

Uji Goodness of Fit (GOF)

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

	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