

## Peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasnawati<sup>1</sup>, Pasrun Adam<sup>2</sup>, Asraf<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

### Correspondence

Email: [watihasna\\_84@yahoo.com](mailto:watihasna_84@yahoo.com)

No. Telp: 085241613665

Submitted: 11 Oktober 2023

Accepted: 20 Oktober 2023

Published: 21 Oktober 2023

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap tambahan penghasilan pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai, peran TPP sebagai mediasi dalam meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Jumlah sampel dalam penelitian ini 15% dari jumlah populasi yakni sebanyak 77 Orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan pendekatan *Struktural Equation Model berbasis Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tambahan penghasilan pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, Tambahan penghasilan pegawai berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

**Kata kunci:** Motivasi, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai.

### Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan asset dari sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Demi tercapainya tujuan organisasi perlu manajemen dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, agar sumber daya manusia mau bekerja secara maksimal. Setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan dan meraih sukses. Untuk mencapainya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia akan berkualitas apabila paling tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk membuat organisasi sukses.

Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Tercapainya tujuan dari organisasi tidak terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan memiliki komitmen yang tinggi. Peran sumber daya aparatur merupakan unsur yang sangat penting dalam keberlangsungan kehidupan pemerintahan dan pembangunan. Sumber daya aparatur tersebut merupakan domain Aparatur Sipil Negara. Sorotan utama yakni terciptanya good and

clean governance menjadikan peran Aparatur Sipil Negara perlu mendapat perhatian yang cukup serius.

Suatu organisasi pastinya akan mengalami masa dimana kinerja organisasinya melemah. Kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata dari prestasi kerja seseorang sesuai dengan perannya masing masing. Kinerja dari suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya sehingga apabila kinerja pegawaiibagus maka akan bagus pula kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai mempengaruhi hasil dari output suatu perusahaan atau organisasi sehingga pemberian balas jasa yang sesuai dapat membantu untuk meningkatkan ataumendorong kinerja pegawai ataupun karyawan. Pemberian balas jasa yang dimaksud bisa berupa pemberian tambahan penghasilan pada pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan perannya dalam Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD).

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya (Hakimi, 2020). Menurut Hasibuan (2015) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan untuk memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Bangun (2012:254) mengemukakan bahwa “kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjajanya”. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiunan, uang iuran, promosi jabatan yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi utama untuk pertumbuhan dan perkembangan berikutnya, serta sebagai macam bentuk pelayanan. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau intensif kepada para karyawan.

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Dalam keputusan Menteri Dalam Negeri tersebut mengidentifikasi kriteria Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP ASN) pada setiap jabatan yang terdiri dari: beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kelangkaan profesi serta pertimbangan objektif lainnya.

Salah satu kompensasi bagi ASN di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara selain gaji pokok yang sudah diterima oleh setiap ASN adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) setiap bulannya yang ditetapkan sesuai dengan jabatan, status kepegawaian serta lokasi kerja ASN bersangkutan. Tambahan Penghasilan Pegawai yang berlaku di lingkup Pemprov. Sulawesi Tenggara mengacu pada Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara No. 11 Tahun 2022 yang merupakan revisi dari Peraturan sebelumnya, yaitu Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 9 Tahun 2021 tentang TPP ASN Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan besaran yang disesuaikan dengan beban kerja, prestasi kerja dan kelangkaan profesi. Tambahan penghasilan merupakan kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin yang lebih besar untuk berpartisipasi untuk organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.

Paradigma baru tentang orientasi pembangunan nasional bangsa kita memberikan hak, wewenang dan kewajiban kepada daerah, baik untuk menjalankan kegiatan pemerintahan maupun pembangunan, maka unsur aparatur pemerintah daerah terutama pegawai negeri sipil juga perlu mendapat penekanan. Kemampuan aparatur pemerintah terutama pegawai negeri sipil memiliki kualitas yang handal dalam melaksanakan tugasnya, maka dimensi yang sangat penting untuk dimiliki adalah motivasi kerja dan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung akan lebih berprestasi bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi yang relatif rendah. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan berbagai upaya agar para pegawai dapat meningkatkan motivasi kerjanya dan pegawai juga harus memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki, profesionalisme dan motivasi para pegawai menjadi sangat penting untuk diperhatikan sehingga berdampak terhadap kinerja dan prestasi kerja. Motivasi merupakan proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang dapat menimbulkan sikap antusiasme dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan berusaha mencapai hasil yang sebaik-baiknya, bekerja tanpa motivasi menyebabkan kurang tanggung jawab dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya dimana pegawai sebagai pelaksana organisasi harus mampu memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh Peneliti di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara ditemukan fakta-fakta yang mengindikasikan rendahnya motivasi dan kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu masih saja ditemukan ASN yang datang tidak tepat waktu dari aturan yang sudah diberlakukan, masih saja ada ASN yang membolos dan mangkir tanpa alasan jelas, minimnya semangat untuk melaksanakan tugas, lambatnya menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya padahal pekerjaan itu harus diselesaikan secepatnya.

Dengan kebijakan pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara memberikan TPP kepada semua pegawai lingkup pemerintah provinsi seharusnya menjadi penyemangat giat dalam melaksanakan tugasnya, namun berbanding terbalik dengan kenyataan yang ada dilapangan. Dimana kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak mumpuni untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tupoksinya, kurangnya motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan di kantor baik motivasi yang diberikan oleh pimpinannya, motivasi dari sesama pegawai maupun motivasi dari diri sendiri, staf merasa tidak memiliki tanggungjawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaannya menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi sangat urgen untuk diteliti.

Permasalahan lain terkait pemberian kompensasi finansial yang sering dihadapi oleh organisasi selama ini yaitu bagaimana kompensasi dirasakan adil dan sesuai dengan kinerja yang dilakukan pada pekerjaannya. Pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa adanya perbedaan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) antara pegawai satu dengan pegawai yang lain. Hal ini sesuai dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 11 tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang dikelompokkan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif lainnya.

Pemberian TPP yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 11 Tahun 2022, namun masih terdapat beberapa pegawai yang mengeluh karena kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang. Beberapa pegawai mengeluhkan tentang adanya pemberian kompensasi dengan jabatan berbeda tetapi memiliki beban kerja yang sama tetapi mendapatkan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang berbeda.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustiani Sambo Layuk, Gunawan Bata Ilyas, Hasmin Tamsah (2019) menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Elviana, Artha Febriana (2021) menyatakan bahwa TPP berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Faradina Pindi Maulida K, Lita Permata Sari, Riska Ayu Pramesthi (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan di atas, pengembangan konsep yang di kaji dalam penelitian ini dianggap penting karena pertimbangan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang baik dan benar di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara maka TPP dianggap perlu untuk dijadikan sebagai mediasi variabel dalam mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Dengan berbagai permasalahan yang telah dikemukakan di atas, hal ini mendorong penulis untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara ilmiah tentang: “Peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwaparadigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Prov. Sulawesi Tenggara dengan tambahan penghasilan pegawai sebagai variabel mediasi. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, uji *statistic Struktural Equational Modelling (SEM) PLS* (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86).

Hamid Darmadi (2011:52) lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:73) Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Jadi penelitian ini akan dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Alasan

pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan kemudahan dalam pencarian data dan informasi.

**Hasil dan Pembahasan**  
**Evaluasi Model Pengukuran**

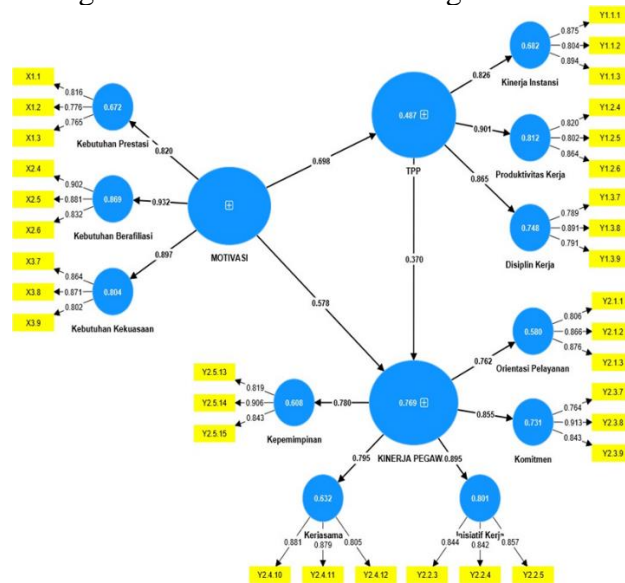
**1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*), Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) dan *Composite Reliability*.**

Pada penelitian ini model konstruk yang digunakan termasuk pada model dua jenjang atau *second order* karena masing-masing variabel menggunakan indikator konstruk. Pengujian *second order* konstruk melalui dua jenjang yakni pertama analisis dilakukan dari konstruk laten ke indikator-indikatornya, dan kedua analisis dilakukan dari konstruk laten ke konstruk dimensinya (Ghozali dan Laten, 2015). Jadi uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan sebanyak 2 (dua) kali tahapan. Yang pertama fokus pada evaluasi tingkat dimensi yaitu konstruk laten ke setiap indikator sedangkan tahap kedua adalah evaluasi tingkat variabel atau konstruk laten ke konstruk dimensinya untuk model pengukuran, model struktural dan evaluasi kebaikan kecocokan model.

a. Analisis Konstruk Laten Ke Indikator

Pada evaluasi tahap ini adalah berfokus pada kualitas antara dimensi atau *first order* dengan item pengukuran.

Gambar 1 Model Pengukuran Nilai Faktor Loading Konstruk Laten Ke Indikator



Tabel 1 *Outer Loading/Factor Loading*

Indikator	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
X1.1	0.816	Valid
X1.2	0.776	Valid
X1.3	0.765	Valid
X2.4	0.902	Valid
X2.5	0.881	Valid
X2.6	0.832	Valid

X3.7	0.864	Valid
X3.8	0.871	Valid
X3.9	0.802	Valid
Y1.1.1	0.875	Valid
Y1.1.2	0.804	Valid
Y1.1.3	0.894	Valid
Y1.2.4	0.820	Valid
Y1.2.5	0.802	Valid
Y1.2.6	0.864	Valid
Y1.3.7	0.789	Valid
Y1.3.8	0.891	Valid
Y1.3.9	0.791	Valid
Y2.1.1	0.806	Valid
Y2.1.2	0.866	Valid
Y2.1.3	0.876	Valid
Y2.2.4	0.844	Valid
Y2.2.5	0.842	Valid
Y2.2.6	0.857	Valid
Y2.3.7	0.764	Valid
Y2.3.8	0.913	Valid
Y2.3.9	0.843	Valid
Y2.4.10	0.881	Valid
Y2.4.11	0.879	Valid
Y2.4.12	0.805	Valid
Y2.5.13	0.819	Valid
Y2.5.14	0.906	Valid
Y2.5.15	0.843	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan hasil olahan data diatas terlihat bahwa semua indikator dinyatakan valid karena memiliki *outer loadings* yang tinggi yakni diatas 0,70. Indikator-indikator tersebut dapat digunakan dalam analisis dan pengukuran yang dilakukan.

Tabel 2 *Outer Loading, Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

Dimensi	Indikator	<i>Outer loading</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>(rho_a)</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>AVE</i>	Keterangan
Kebutuhan Prestasi	X1.1	0.816	0,690	0,691	0,829	0,617	Valid dan Reliabel
	X1.2	0.776					
	X1.3	0.765					
Kebutuhan Berafiliasi	X2.4	0.902	0,842	0,847	0,905	0,760	Valid dan Reliabel
	X2.5	0.881					
	X2.6	0.832					

Dimensi	Indikator	Outer loading	Cronbach's alpha	(rho_a)	Composite reliability	AVE	Keterangan
Kebutuhan Kekuasaan	X3.7	0.864	0,801	0,808	0,883	0,716	Valid dan Reliabel
	X3.8	0.871					
	X3.9	0.802					
Kinerja Instansi	Y1.1.1	0.875	0,822	0,834	0,894	0,737	Valid dan Reliabel
	Y1.1.2	0.804					
	Y1.1.3	0.894					
Produktivitas Kerja	Y1.2.4	0.820	0,772	0,774	0,868	0,687	Valid dan Reliabel
	Y1.2.5	0.802					
	Y1.2.6	0.864					
Disiplin Kerja	Y1.3.7	0.789	0,764	0,782	0,864	0,680	Valid dan Reliabel
	Y1.3.8	0.891					
	Y1.3.9	0.791					
Orientasi Pelayanan	Y2.1.1	0.806	0,809	0,830	0,886	0,722	Valid dan Reliabel
	Y2.1.2	0.866					
	Y2.1.3	0.876					
Inisiatif Kerja	Y2.2.4	0.844	0,804	0,805	0,884	0,718	Valid dan Reliabel
	Y2.2.5	0.842					
	Y2.2.6	0.857					
Komitmen	Y2.3.7	0.764	0,794	0,811	0,879	0,709	Valid dan Reliabel
	Y2.3.8	0.913					
	Y2.3.9	0.843					
Kerjasama	Y2.4.10	0.881	0,816	0,818	0,891	0,732	Valid dan Reliabel
	Y2.4.11	0.879					
	Y2.4.12	0.805					
Kepemimpinan	Y2.5.13	0.819	0,818	0,823	0,892	0,734	Valid dan Reliabel
	Y2.5.14	0.906					
	Y2.5.15	0.843					

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

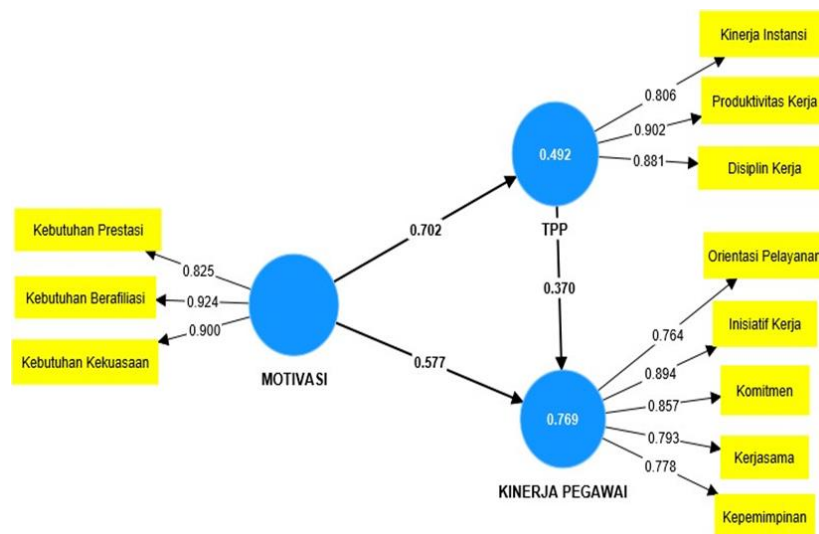
Setelah dilakukan pengujian terhadap semua item yang mengukur dimensi valid dengan loading faktor diatas 0,70, selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan terhadap semua dimensi. Dari tabel diatas terlihat nilai *composite reliability* untuk setiap dimensi diatas 0,70 (reliabel) atau dimensi pengukuran mempunyai reliabilitas diterima. Secara keseluruhan item pengukuran yang mengukur masing-masing dimensi konsisten atau reliabel. Selanjutnya, nilai *average variance extranced* (AVE) seluruh dimensi menunjukkan nilai diatas 0,50 yang berarti bahwa besarnya variasi item pengukuran yang dikandung oleh dimensi diatas 50% maka berarti pemenuhan *convergent validity* baik sehingga dapat dikatakan semua dimensi dalam analisis data tersebut valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diinginkan. Secara keseluruhan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan daam penelitian ini dapat diandalkan untuk memperoleh informasi yang valid tentang konstruk yang diteliti.

Hasil analisis *Fornell-Larcker* tahap pertama yang digunakan untuk mengevaluasi validitas konstruk dalam model pengukuran dengan memeriksa tingkat *shared variance* antara konstruk yang diukur. Pada tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara konstruk dan indikator yang mengukurnya lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk yang lainnya. Korelasi antara konstruk dengan indikator konstruk yang sesuai (diagonal utama) memiliki nilai yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

b. Tahap kedua analisis dari konstruk laten ke konstruk dimensi.

Pada tahap kedua ini adalah evaluasi pada tingkat variabel untuk model pengukuran, model struktural dan evaluasi kebaikan kecocokan model

Gambar 2 Model Pengukuran Nilai Faktor *Loading* Konstruk Laten Ke Konstruk Dimensi



Berdasarkan gambar 2 diatas terlihat *loading factor* pada semua tingkat dimensi berada diatas 0,70 yang berarti bahwa semua konstruk dimensi dinyatakan valid.

Tabel 3 *Outer Loading, Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

Variabel	Dimensi	Outer Loadings	Cronbach's alpha	rho_a	Composite reliability	AVE	Keterangan
MOTIVASI	Kebutuhan Berafiliasi <- MOTIVASI	0,924	0,861	0,877	0,915	0,782	Valid dan Reliabel
	Kebutuhan Kekuasaan <- MOTIVASI	0,900					Valid dan Reliabel
	Kebutuhan Prestasi <- MOTIVASI	0,825					Valid dan Reliabel
TPP	Kinerja Instansi <- TPP	0,806	0,830	0,842	0,898	0,747	Valid dan Reliabel
	Produktivitas Kerja <- TPP	0,902					Valid dan Reliabel
	Disiplin Kerja <- TPP	0,881					Valid dan Reliabel
KINERJA PEGAWAI	Orientasi Pelayanan <- KINERJA PEGAWAI	0,764	0,876	0,880	0,910	0,671	Valid dan Reliabel
	Inisiatif Kerja <- KINERJA PEGAWAI	0,894					Valid dan Reliabel
	Komitmen <- KINERJA PEGAWAI	0,857					Valid dan Reliabel
	Kerjasama <- KINERJA PEGAWAI	0,793					Valid dan Reliabel
	Kepemimpinan <- KINERJA PEGAWAI	0,778					Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Dari ketiga dimensi yang mengukur variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan prestasi memiliki *loading factor* lebih dari 0,70 dengan dimensi kebutuhan berafiliasi mencerminkan pengukuran paling tinggi yaitu sebesar 0,924. Variabel motivasi mempunyai *composite reliability*  $0,915 \geq 0,70$  yang berarti bahwa setiap item yang mengukur motivasi konsisten/reliabel. Nilai AVE motivasi sebesar 0,782 yang berarti besarnya dimensi pengukuran yang dikandung oleh variabel motivasi sebesar 78,2% atau lebih besar dari 0,50 maka syarat *convergent validity* terpenuhi dengan baik.

Ketiga dimensi yang mengukur variabel tambahan penghasilan pegawai yaitu kinerja instansi, produktivitas kerja, dan disiplin kerja dengan *loading factor* lebih dari 0,70 yang berarti ketiga dimensi valid untuk mengukur variabel tambahan penghasilan pegawai. Variabel tambahan penghasilan pegawai mempunyai *composite reliability*  $0,898 \geq 0,70$  yang menunjukkan bahwa setiap item yang mengukur tambahan penghasilan pegawai konsisten/reliabel. Nilai AVE tambahan penghasilan pegawai adalah 0,747 yang berarti bahwa besarnya dimensi pengukuran yang dikandung oleh variabel tambahan penghasilan pegawai sebesar 74,7%. Karena nilai AVE tambahan penghasilan pegawai  $0,747 > 0,50$  maka terpenuhi syarat *convergent validity* yang baik.

Ketiga dimensi yang mengukur variabel kinerja pegawai yang terdiri dari orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen, Kerjasama dan kepemimpinan memiliki *loading factor* lebih dari 0,70 dengan dimensi inisiatif kerja mencerminkan pengukuran paling tinggi yaitu sebesar 0,894. Variabel kinerja pegawai mempunyai *composite reliability*  $0,910 \geq 0,70$  yang berarti bahwa setiap item yang mengukur motivasi konsisten/reliabel. Nilai AVE kinerja pegawai sebesar 0,671 yang berarti besarnya dimensi pengukuran yang dikandung oleh variabel kinerja pegawai sebesar 67,1%. Karena nilai AVE kinerja pegawai  $0,671 > 0,50$  maka terpenuhi syarat *convergent validity* yang baik.

## 2. Uji Validitas Diskriminan.

Validitas Diskriminan Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat kriteria *fornel* dan *lacker*. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris. Adapun kriteria *fornel* dan *lacker* adalah bahwa akar *Average Variance Extracted* (AVE) variabel lebih besar dari korelasi antar variabel.

Tabel 4 Uji Validitas Diskriminan (*Fornel dan Lacker*)

	KINERJA PEGAWAI	MOTIVASI	TPP
KINERJA PEGAWAI	0,819		
MOTIVASI	0,836	0,884	
TPP	0,775	0,702	0,864

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa akar AVE kinerja pegawai 0,819 lebih rendah dibandingkan dengan korelasinya motivasi 0,836 sehingga evaluasi diskriminan dari model tersebut tidak tercapai. Oleh karena itu perlu dilakukan pemeriksaan terhadap korelasi antar dimensi yang *redundant*/berlebihan yang memiliki karakteristik relatif sama antar variabel yaitu dengan memeriksa korelasi pada laten variabel kinerja pegawai dan motivasi .

Berdasarkan hasil pemeriksaan, didapatkan hasil bahwa nilai laten variabel kebutuhan kekuasaan cenderung lebih kuat dengan laten variabel komitmen sebesar 0,699 sehingga secara empiris kedua laten variabel tersebut dapat dihilangkan untuk kemudian dilakukan pengujian ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. *Outer Loadings, Composite Reliability (rho\_c) dan Average Variance Extracted (AVE) Pada Uji Determinasi*

Variabel	Dimensi	<i>Outer loadings</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	(AVE)
MOTIVASI	Kebutuhan Prestasi	0,900	0,912	0,838
	Kebutuhan Berafiliasi	0,931		
TPP	Disiplin Kerja	0,880	0,898	0,747
	Produktivitas Kerja	0,903		
	Kinerja Instansi	0,806		
KINERJA PEGAWAI	Orientasi Pelayanan	0,766	0,910	0,671
	Inisiatif Kerja	0,894		
	Komitmen	0,858		
	Kerjasama	0,792		
	Kepemimpinan	0,776		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Hasil pengujian ulang menunjukkan setiap dimensi yang mengukur variabel valid dengan *outer loading* antara 0,766 – 0,931 lebih besar 0,7 yang menunjukkan dimensi pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjelaskan variabel. Tingkat reliabilitas setiap variabel dapat

diterima dengan nilai *composite reliability* antara 0,898 – 0,912 diatas 0,70 sedangkan *convergent validity* yang ditunjukkan dengan AVE antara 0,671 – 0,838 diatas 0,50.

Tabel 6 Uji Validitas Diskriminan (*Fornel dan Lacker*) Yang Terpenuhi

	KINERJA PEGAWAI	MOTIVASI	TPP
KINERJA PEGAWAI	0,819		
MOTIVASI	0,757	0,915	
TPP	0,775	0,637	0,864

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Setelah dilakukan pengujian ulang dengan menghilangkan dimensi yang memiliki kecenderungan korelasi kuat, maka diperoleh hasil bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antara variabel sehingga pengujian validitas diskriminan kriteria *fornel dan lacker* terpenuhi.

## Evaluasi Model Struktural

### 1. Pengujian Multikolinier Antar Variabel

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model structural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF.

Tabel 7 Inner VIF

	KINERJA PEGAWAI	TPP
KINERJA PEGAWAI		
TPP	1,683	
MOTIVASI	1,683	1,000

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antar variabel rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat *robust* (tidak bias).

### 2. Pengujian Hipotesis

Tabel 8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	P values	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f-square
			Batas Bawah	Batas Atas	
MOTIVASI -> TPP	0,637	0,000	0,485	0,767	0,683
MOTIVASI -> KINERJA PEGAWAI	0,443	0,000	0,264	0,596	0,411
TPP -> KINERJA PEGAWAI	0,493	0,000	0,351	0,646	0,509

MOTIVASI -> TPP -> KINERJA PEGAWAI	0,314	0,000	0,208	0,439	-
---------------------------------------	-------	-------	-------	-------	---

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) diterima yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap tambahan penghasilan pegawai dengan *path coefficient* (0,637). Lebih spesifik, *path coefficient* ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi berkorelasi dengan peningkatan TPP sekitar 0,637 unit. Hasil ini sangat signifikan secara statistik dengan *p-value* sebesar (0,000 < 0,005). Lebih lanjut, interval kepercayaan 95% untuk *path coefficient* adalah antara 0,485 hingga 0,767, yang menegaskan keakuratan dan konsistensi temuan ini. Keberadaan motivasi dalam meningkatkan tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (*f-square* 0,683). Oleh karena itu, pentingnya motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat tambahan penghasilan pegawai di tempat kerja. Organisasi dapat mengembangkan strategi yang memotivasi pegawai, sehingga dapat berdampak positif pada tambahan penghasilan yang mereka terima. Hal ini, pada gilirannya dapat memperkuat motivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal di organisasi hingga 0,767.
2. Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan *path coefficient* (0,443) dan *p-value* sebesar (0,000 < 0,005). Setiap perubahan pada pada motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Interval kepercayaan 95% untuk *path coefficient* adalah antara 0,264 hingga 0,596, yang menegaskan keakuratan dan konsistensi temuan ini. Keberadaan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (*f-square* 0,411). Oleh karena itu, tingkat motivasi yang tinggi membawa dampak positif pada kinerja individu di tempat kerja, mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam lingkungan kerja hingga 0,596.
3. Hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan *path coefficient* (0,493). Lebih spesifik, *path coefficient* ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tambahan penghasilan pegawai berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai sekitar 0,493 unit. Hasil ini sangat signifikan secara statistik dengan *p-value* sebesar (0,000 < 0,005). Interval kepercayaan 95% untuk *path coefficient* adalah antara 0,351 hingga 0,646, memperkuat temuan ini secara statistik. Keberadaan tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (*f-square* 0,509). Dengan kata lain, tambahan penghasilan yang lebih tinggi untuk pegawai dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka di tempat kerja hingga 0,646.

### 3. Pengujian Mediasi

Untuk mengukur mediasi pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai statistik mediasi *upsilon* ( $v$ ) mengacu pada yang direkomendasikan oleh Cohen dalam Ogbeibu et al (2020) yaitu 0,175 (pengaruh mediasi tinggi), kemudian 0,075 dengan (pengaruh mediasi medium) dan 0,01 (pengaruh mediasi rendah). Secara statistik mediasi *upsilon* ( $v$ ) diukur dengan rumus:

$$\beta^2_{MX}\beta^2_{YM.X}$$

Tabel 8 Pengujian Mediasi

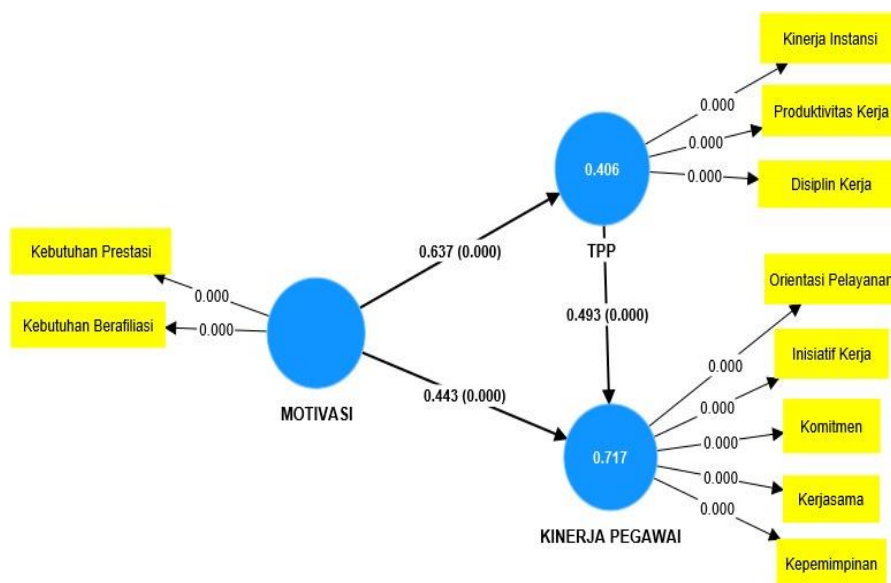
Tabel Pengujian Mediasi Hipotesis	Path Coefficient	P values	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		Statistik Upsilon (v)	Keterangan
			Batas Bawah	Batas Atas		
MOTIVASI -> TPP -> KINERJA PEGAWAI	0,314	0,000	0,208	0,439	$(0,637)^2 \times (0,493)^2 = 0,099$	Pengaruh Mediasi Medium

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Dari tabel perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan peran tambahan penghasilan pegawai dalam memediasi pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai dengan *path coefficient* 0,314 dan p-value sebesar  $(0,000 < 0,005)$ . Dengan demikian, strategi untuk meningkatkan motivasi dan tambahan penghasilan pegawai dapat berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan di tempat kerja. Selain itu, statistik uppsilon (v) juga menunjukkan 0,099 yang berarti bahwa pengaruh mediasi dalam penelitian ini adalah medium.

Berdasarkan hasil pengujian mediasi, dapat diartikan bahwa tambahan penghasilan pegawai berperan sebagai mediator antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Gambar 3 Model Pengukuran Hipotesis



Dari gambar 3 diatas terlihat bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh langsung yang lebih tinggi (0,493) jika dibandingkan dengan motivasi terhadap kinerja pegawai (0,443). Hasil ini menunjukkan bahwa jika tambahan penghasilan semakin tinggi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

**Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model**

PLS adalah analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti *R-square*, *Q square*, *SRMS*, *Hair et al (2019)* dan *Goodness of Fit Index (GoF Index)*, *Sarstedt dan Henseler (2013)*.

### 1. Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 9 *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>Q-square</i>
KINERJA PEGAWAI	0,717	0,709
TPP	0,406	0,398

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Dari tabel 9 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh motivasi dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 71,7% (pengaruh tinggi). Besarnya peran tambahan penghasilan pegawai dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 40,6% (pengaruh moderat). Meskipun nilai *Q-square* diatas menyatakan model mempunyai *predictive relevance* akan tetapi dalam Hair et al (2019) nilai interpretasi *Q-square* kualitatif adalah 0 (pengaruh rendah), 0,25 (pengaruh moderat), dan 0,50 (pengaruh tinggi). Oleh karena itu hasil pengolahan diatas menunjukkan nilai *Q-square* variabel kinerja pegawai adalah  $0,709 > 0,50$  (tingkat prediksi tinggi) dan TPP adalah  $0,398 > 0,25$  (tingkat prediksi moderat).

Secara keseluruhan, data *R-square* dan *Q-square* menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan dan memprediksi kinerja pegawai dan tambahan penghasilan pegawai. Tingkat penjelasan dan prediksi yang relatif tinggi menunjukkan bahwa model ini dapat digunakan sebagai alat yang efektif dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan tambahan penghasilan pegawai.

### 2. Pengujian Kecocokan Model

Tabel 10 *Standardized Root Mean Residual*

	Taksiran model
SRMR	0,072

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Hasil *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,072 mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data yang diamati. Angka SRMR yang rendah menandakan bahwa model statistik yang digunakan mampu mendekati atau merepresentasikan dengan baik pola dan hubungan dalam data yang sebenarnya. Oleh karena itu, model ini memiliki kualitas yang baik dalam menggambarkan keterkaitan antara variabel-variabel yang diamati.

### 3. Pengujian *Goodness Of Fit*

Tabel 11 *GoF Index*

Rata-rata communality	Rata-rata <i>R-square</i>	<i>GoF Index</i>
0,727	0,562	0,639

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, menunjukkan nilai *GoF* model adalah 0,639 termasuk dalam kategori *GoF* tinggi. Semakin tinggi nilai *GoF Index*, semakin baik model memfitting atau sesuai dengan data, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variabilitas atau pola yang ada dalam data.

**KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil anMotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tambahan penghasilan pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Motivasi dalam konteks ini meliputi dorongan internal seperti kepuasan dalam pekerjaan, rasa pencapaian, dan pengembangan pribadi, dapat mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan mencapai kinerja yang unggul dan eksternal seperti penghargaan finansial atau insentif berbasis kinerja mendorong untuk meningkatkan produktivitas dan mencari cara untuk mendapatkan penghasilan tambahan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Motivasi adalah faktor kunci yang secara substansial mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan keterampilan mereka, melainkan juga oleh tingkat motivasi yang mereka miliki. Tingginya motivasi dapat mendorong pegawai untuk memiliki dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan konsisten. Motivasi yang tinggi tidak hanya mendorong pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dapat membentuk budaya kerja yang dinamis dan inovatif di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Insentif finansial* dalam bentuk tambahan penghasilan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pengakuan finansial atas kinerja yang baik membawa dampak positif pada motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Dengan memanfaatkan tambahan penghasilan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai, Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.
4. Tambahan penghasilan pegawai berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk berkomitmen lebih dalam terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga memberikan dampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan. Motivasi yang lebih tinggi pada pegawai memacu mereka untuk mencari dan memanfaatkan peluang tambahan penghasilan. Ketika pegawai merasa termotivasi dan berkinerja baik, mereka cenderung aktif mencari insentif tambahan seperti bonus atau pengakuan finansial lainnya, yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Hasil data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini yaitu fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa fungsi-fungsi manajemen yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

**REFERENSI**

- Afriano, T., & Nikmah, N. (2016). Hubungan Struktur Modal, Kinerja Perusahaan dan Harga Saham pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Listed di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 6(2), 157-172.
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni Indonesia (STSI) bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(2), 54-74.
- Anisa, V. D., & Suhermin, S. (2016). Analisis Variabel Kebangkrutan terhadap financial

- distress dengan Metode Altman Z-score. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Apriatman, H., Ruslan, M., & Remmang, H. Motivasi, Kedisiplinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Peningkatan*, 1.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 340-351.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2017). Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Worleyparsons indonesia di tinjau dari teori dua faktor Herzberg. *Psibernetika*, 5(2).
- Dewi, K. A. R., & Ratnadi, N. M. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Biaya, dan Pengetahuan Mahasiswa Tentang UU No. 5 Tahun 2011 Pada Minat PPAk. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 22.1. Januari (2018)*: 51, 79.
- Difinubun, M. F., Rina, R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Asmat Papua. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(4), 907-914.
- Djollong, A. F. (2014). Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Istiqlah: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1).
- Fasih R, B. K. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Produksi PT. Ikafood Putra MaS (*Doctoral dissertation*, Universitas Widyatama).
- Furadantin, R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal manajemen*, 1(1), 1-18.
- Gusfa, U. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BAWASLU Riau Dengan Disiplin Kerja dan Komunikasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 100-112.
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis deskriptif tentang tampilan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31-41.
- Hair, J. F. (2009). *Multivariate data analysis*.
- Hakimi, S. S. T. P. M. S. (2020). Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi. Guepedia.
- Hambali, E., Suryani, A., & Rivai, M. (2005). Membuat aneka bumbu instan pasta. Penebar Swadaya Grup.
- Hamdany, F., Muryati, M., & Survival, S. (2022). Peran Job Satisfaction Dalam Memediasi Hubungan Antara Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Work Ability Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2135-2150.
- Hartono, J. (2011). Konsep dan aplikasi structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn, 55.
- Haryono, S., & Wardoyo, P. (2012). Structural equation modeling. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Haruna, A. A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mini Plant Nia Kec. Labakkang.
- Insani, S. M., Zahra, S. A., & Wijayanti, F. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Kua Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *Jurnal Socia Logica*, 3(2), 1-10.
- Islam, M. G. M. P. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosi Dengan Kinerja Guru MI Di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
- Istiqomaria, E. Y., Pramesthi, R. A., & Karnadi, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship*

- (JME), 1(4), 867-881.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). Evaluasi kerja SDM. Tiga Serangkai.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (*Doctoral dissertation*, STIE Perbanas Surabaya).
- Nugraha, B. S. P., & Masithoh, D. (2023). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling, Kebiasaan Baru Masa Pandemi Covid 19 Dan Perubahan Perilaku Konsumen Terhadap Penguatan Karakter Sociopreneur. *Jurnal Economina*, 2(6), 1233-1246.
- Nurahman, Bam Bang Sobar. (2019). "Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. STIE Enam-Enam Kendari.
- Pasar, M. R. E., Merek, P., & Pasar, M. (2013). Arikunto, Suharsimi, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta. *Jurnal EMBA*, 1(3).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 11 Tahun 2022, Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil.
- Prasetyo, I. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sadeli, Y. A. (2018). Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Permerintah Kota Makassar. *Tangible Journal*, 3(2), 169-183.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Saputra, S., & Nurhasanah, R. N. (2021). Peran Kualitas Layanan Mobile Banking Terhadap Kepuasan Nasabah Bank BCA Di Cianjur–Jawa Barat. *Pro Mark*, 11(2).
- Sari, N. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja PT. Witel Telekomunikasi Indonesia.
- Sarbin, D. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 189-198.
- Sarnoto, A. Z. (2015). Pemikiran Filosofis Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Media Informasi Sosial dan Pendidikan*, 5(2).

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business*.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus kud di Kabupaten Sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 11-19.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 001-012.
- Syauqi, T. M. (2018). Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Tri, M. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Produk Ekonomi Kreatif Di Era Digital Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Assyafa Batik Tulis Lampung Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung) (*Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung).
- Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Konstruksi model pengukuran kinerja dan kerangka kerja pengungkapan modal intelektual. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma (JAMAL)*, 5(3), 380-392.
- Valentina, P. F. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sukses Cahaya Cemerlang (*Doctoral Dissertation*, Stie Mahardhika Surabaya).
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251-257.
- Yolanda, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (OC) Regional-3 Pekanbaru Riau. *Jurnal B-Master*, 1(1), 20-29.
- Zahra, A. R. (2020). Tinjauan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Memohon Ridho Ilahi (*Doctoral dissertation*, Program Studi D3 Manajemen, Universitas Widayatama).