



Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai

The Influence of Employee Additional Income on Job Satisfaction and Its Implications for Employee Performance Improvement

Rachmawati Prasetyoning Basuki^{1*}, Dyah Sawitri², Umi Muawanah³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Gajayana Malang

Email : aan252019@gmail.com

Article history :

Received : 02-03-2025

Revised : 04-03-2025

Accepted : 06-03-2025

Published: 08-03-2025

Abstract

Employee performance is a key factor in ensuring high-quality public service delivery. One aspect that influences employee performance is job satisfaction, which reflects a positive feeling toward their work. Job satisfaction can be affected by employee well-being, including financial incentives such as the Employee Income Supplement (TPP). This study aims to analyze the effect of TPP on job satisfaction and employee performance, as well as the role of job satisfaction in mediating the relationship between TPP and employee performance. Using an explanatory research method and a census technique involving 141 employees, the analysis was conducted using SmartPLS. The results show that TPP has a positive and significant effect on job satisfaction, emphasizing the importance of a fair compensation system in enhancing employee well-being. Additionally, TPP positively influences employee performance, indicating that adequate incentives can encourage employees to achieve better results. Job satisfaction is also proven to have a positive effect on performance, as satisfied employees tend to be more dedicated to their work. Furthermore, TPP indirectly affects employee performance through job satisfaction, reinforcing the mediating role of job satisfaction in improving employee productivity.

Keywords : Employee Performance, Employee Additional Income, Job Satisfaction

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam memastikan pelayanan publik yang berkualitas. Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan pegawai, termasuk insentif finansial seperti Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh TPP terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan metode penelitian penjelasan dan teknik sensus terhadap 141 pegawai, analisis dilakukan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu, TPP juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa insentif yang memadai dapat mendorong pegawai mencapai hasil yang lebih baik. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, di mana pegawai yang merasa puas cenderung lebih berdedikasi dalam bekerja. Selain itu, TPP juga memengaruhi kinerja



pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, yang menegaskan peran mediasi kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Kota Malang, sebagai salah satu organisasi publik yang berperan strategis, memiliki tanggung jawab utama dalam mendukung kelancaran tugas dan fungsi Pemerintah Kota Malang. Dalam menjalankan perannya, organisasi ini berfungsi sebagai pusat koordinasi dan administrasi guna memastikan efektivitas kebijakan serta kelancaran pelayanan publik. Kinerja Sekretariat Daerah Kota Malang sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas para pegawainya, yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Oleh karenanya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan yang memadai, serta memastikan adanya sistem penghargaan dan kesejahteraan yang layak bagi pegawai menjadi hal yang krusial. Dengan demikian, para pegawai dapat bekerja secara optimal, meningkatkan motivasi, serta mencapai kinerja yang tinggi guna mendukung tercapainya tujuan organisasi dan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

Kinerja pegawai memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dapat dicapai ketika pegawai merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Salah satu aspek yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan positif terhadap tugas dan lingkungan kerja mereka. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi, serta menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Temuan penelitian Changgriawan (2017) dan Kalkavan & Katrinli (2014) menjelaskan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan riset Arda (2017) menjelaskan kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien, pemerintah dituntut untuk mengelola pegawai negeri sipil (PNS) secara optimal. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai adalah kesejahteraan pegawai, yang sering dikaitkan dengan pemberian insentif finansial seperti Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pemberian TPP merupakan kebijakan strategis yang diterapkan di berbagai daerah, termasuk di Kota Malang, untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus mendorong kinerja pegawai. Kebijakan ini didasarkan pada premis bahwa pegawai yang merasa sejahtera cenderung mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya bisa meningkatkan komitmen dan produktivitas dalam melaksanakan tugas.

TPP yaitu salah satu wujud kompensasi finansial di luar gaji pokok yang diberikan pada pegawai sesuai kinerja dan prestasinya. TPP diharapkan bisa meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pemberian TPP di Sekretariat Daerah Kota Malang telah dilakukan, tetapi belum ada riset yang secara spesifik mengkaji pengaruh pemberian TPP terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Malang. Hasil penelitian Fitriany *et al.* (2021) dan Akbar *et*



al. (2022) menyebutkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Temuan penelitian Madjid (2016), Sari *et al.* (2022), Millenia *et al.* (2023), Mukti *et al.* (2023) dan Wardani *et al.* (2023) menyebutkan bahwa TPP memengaruhi kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Elviana & Febriana (2021) dan Lestari *et al.* (2022) yang menemukan bahwa TPP tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan pemerintahan sering menjadi perhatian, baik dari perspektif kebijakan maupun implementasi di lapangan. TPP diberikan sebagai bentuk insentif tambahan guna meningkatkan kesejahteraan PNS dan mendorong peningkatan kinerja. Namun, implementasi kebijakan ini menghadapi permasalahan yang kompleks. Salah satunya yaitu adanya ketidakpuasan di antara pegawai akibat ketimpangan besar dalam alokasi TPP, yang seringkali didasarkan pada golongan, jabatan, atau wilayah kerja tanpa memperhatikan beban kerja yang sebenarnya. Hal ini dapat menimbulkan perasaan ketidakadilan yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Selain itu, terdapat kasus di mana TPP diberikan tanpa mekanisme evaluasi yang jelas terhadap kinerja individu, sehingga tujuan utamanya untuk meningkatkan produktivitas tidak tercapai secara optimal.

Fenomena lainnya yaitu potensi moral *hazard*, di mana TPP dianggap sebagai hak tetap oleh sebagian pegawai, terlepas dari pencapaian kinerja atau kontribusi terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam desain kebijakan TPP, termasuk integrasi dengan sistem penilaian kinerja yang lebih akurat dan transparan. Secara umum, meskipun TPP memiliki potensi besar dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai, berbagai fenomena yang terkait dengan distribusi, efektivitas, dan dampaknya terhadap anggaran menunjukkan perlunya pendekatan kebijakan yang lebih adil, akuntabel, dan berkelanjutan. Hal ini penting agar tujuan utama dari pemberian TPP, yaitu menciptakan birokrasi yang lebih profesional dan produktif, dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yakni keseluruhan pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang berjumlah 141 pegawai. Sampel pada riset ini yakni keseluruhan populasi yaitu sebanyak 141 pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja (Variabel Dependen = Y)

Kinerja pegawai adalah pencapaian pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan mempertimbangkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja, sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Indikator kinerja mengacu pada (Robbins, 2015), yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.



2. Tambahan Penghasilan Pegawai (Variabel Independen = X1)
TPP adalah tambahan pendapatan yang diberikan pada pegawai atas hasil kerja. Indikator TPP mengacu pada Siagian (2014), yaitu: kinerja, lama kerja, masa kerja, kebutuhan serta keadilan dan kelayakan.
3. Kepuasan Kerja (Variabel Intervening = Z)
Efektivitas organisasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja mengacu pada Robbins & Judge (2019), yaitu: situasi kerja yang menunjang, gaji dan rekan kerja yang menunjang.

Metode Analisis Data

Analisis data pada riset ini menggunakan analisis deskriptif serta pendekatan SEM-PLS. Analisis deskriptif merupakan suatu pendekatan statistik yang digunakan untuk merangkum dan menggambarkan karakteristik dasar dari sekumpulan data. Proses ini dimulai dengan pengumpulan data yang relevan, yang kemudian disusun dengan sistematis berbentuk tabel agar dapat dipahami dengan mudah. Langkah selanjutnya adalah menghitung ukuran pemusatan data seperti rata-rata. Hasil analisis deskriptif ini kemudian diinterpretasikan untuk mengidentifikasi pola-pola atau tren yang signifikan dalam dataset, yang bisa digunakan sebagai dasar dalam analisis lebih lanjut atau pengambilan keputusan yang lebih baik. Alasan pemilihan metode analisis ini karena lebih praktis dan lebih baik daripada teknik analisis model hubungan struktural linier yang terkait dengan struktur model reflektif dan formatif (Urbach & Ahlemann, 2010). Proses analisis dilakukan dalam dua tahapan. Tahapan pertama yakni mengevaluasi model pengukuran. Kemudian tahapan kedua yakni menganalisis model struktural. Perangkat lunak yang dipakai dalam riset ini yaitu SMARTPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan sebuah gambaran umum dari jawaban responden pada kuesioner yang telah dibagikan. Berdasarkan jawaban dari 141 responden mengenai TPP, Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai dijelaskan secara detail bentuk statistik deskriptif, agar didapatkan kesimpulan terhadap jawaban rata-rata pegawai.

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang didapatkan dari sebaran kuesioner pada responden, bisa dilihat distribusi frekuensi untuk variabel TPP. Informasi yang lebih detail dapat ditemukan dalam tabel 1.



Tabel 1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Item	Tanggapan Responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya bisa mengerjakan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan instansi	59	41,8	70	49,6	12	8,5	0	0,0	0	0,0	4,33
Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target yang ditentukan	59	41,8	76	53,9	6	4,3	0	0,0	0	0,0	4,38
Kuantitas											4,35
Kualitas kerja saya sesuai dengan standar yang ditentukan	65	46,1	54	38,3	18	12,8	4	2,8	0	0,0	4,28
Saya melakukan pekerjaan dengan teliti.	59	41,8	70	49,6	10	7,1	2	1,4	0	0,0	4,32
Kualitas											4,30
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	84	59,6	49	34,8	8	5,7	0	0,0	0	0,0	4,54
Saya mengutamakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	73	51,8	57	40,4	11	7,8	0	0,0	0	0,0	4,44
Ketepatan waktu											4,49
Saya mampu menjalankan tugas-tugas dengan cara yang efektif	66	46,8	65	46,1	10	7,1	0	0,0	0	0,0	4,40
Saya mampu mengatasi tantangan dengan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas	67	47,5	65	46,1	9	6,4	0	0,0	0	0,0	4,41
Efektivitas											4,40
Saya mampu bekerja secara mandiri	62	44,0	70	49,6	8	5,7	1	0,7	0	0,0	4,37
Saya dapat menyelesaikan masalah secara mandiri	63	44,7	71	50,4	7	5,0	0	0,0	0	0,0	4,40
Kemandirian											4,38
Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi	66	46,8	59	41,8	8	5,7	8	5,7	0	0,0	4,30
Saya memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi	80	56,7	55	39,0	6	4,3	0	0,0	0	0,0	4,52
Komitmen Kerja											4,41
<i>Mean Kinerja Pegawai</i>											4,39

Sumber: Data diolah, 2024.

Mean nilai variabel kinerja pegawai sebesar 4,39 menunjukkan bahwa pegawai setuju bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa faktor, seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Di antara faktor-faktor tersebut, ketepatan waktu menjadi aspek utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan.



Distribusi Frekuensi Variabel TPP

Dari data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang, bisa dijelaskan distribusi frekuensi variabel TPP pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel TPP

Item Pernyataan	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Besarnya tambahan penghasilan yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya	49	34,8	84	59,6	8	5,7	0	0,0	0	0,0	4,29
Tambahan penghasilan yang saya terima mencerminkan kinerja saya di Sekretariat Daerah Kota Malang	54	38,3	77	54,6	10	7,1	0	0,0	0	0,0	4,31
Kinerja											4,30
Jumlah tambahan penghasilan yang saya terima meningkat sejalan dengan lamanya saya bekerja di organisasi	48	34,0	74	52,5	19	13,5	0	0,0	0	0,0	4,21
Tambahan penghasilan yang saya terima meningkat seiring dengan bertambahnya tahun-tahun saya bekerja di Sekretariat Daerah Kota Malang	58	41,1	76	53,9	7	5,0	0	0,0	0	0,0	4,36
Lama kerja											4,28
Tambahan penghasilan yang saya terima meningkat sesuai dengan pengalaman kerja	58	41,1	75	53,2	8	5,7	0	0,0	0	0,0	4,35
Masa kerja berkontribusi pada besarnya tambahan penghasilan yang saya terima	48	34,0	79	56,0	14	9,9	0	0,0	0	0,0	4,24
Masa kerja											4,30
Tambahan penghasilan yang saya terima memenuhi kebutuhan finansial saya sebagai pegawai	51	36,2	74	52,5	16	11,3	0	0,0	0	0,0	4,25
Sistem pemberian tambahan penghasilan di Sekretariat Daerah Kota Malang memperhatikan kebutuhan finansial saya	54	38,3	71	50,4	16	11,3	0	0,0	0	0,0	4,27
Kebutuhan											4,26
Besarnya tambahan penghasilan yang saya terima adil	49	34,8	80	56,7	12	8,5	0	0,0	0	0,0	4,26
Tambahan penghasilan yang saya terima sesuai dengan kriteria kelayakan yang telah ditetapkan oleh organisasi	47	33,3	84	59,6	10	7,1	0	0,0	0	0,0	4,26
Keadilan dan kelayakan											4,26
Rerata TPP											4,28

Sumber: Data diolah, 2024.



Rerata variabel TPP dengan nilai 4,28, hal ini memperlihatkan bahwa responden setuju bahwa TPP ditentukan oleh kinerja, lama kerja, masa kerja, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan. Hal utama dalam meningkatkan TPP adalah kinerja dan masa kerja tercermin dari tambahan penghasilan yang saya terima mencerminkan kinerja saya di Sekretariat Daerah Kota Malang dan tambahan penghasilan yang saya terima meningkat sesuai dengan pengalaman kerja.

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Dari data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner tentang kepuasan kerja ditampilkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

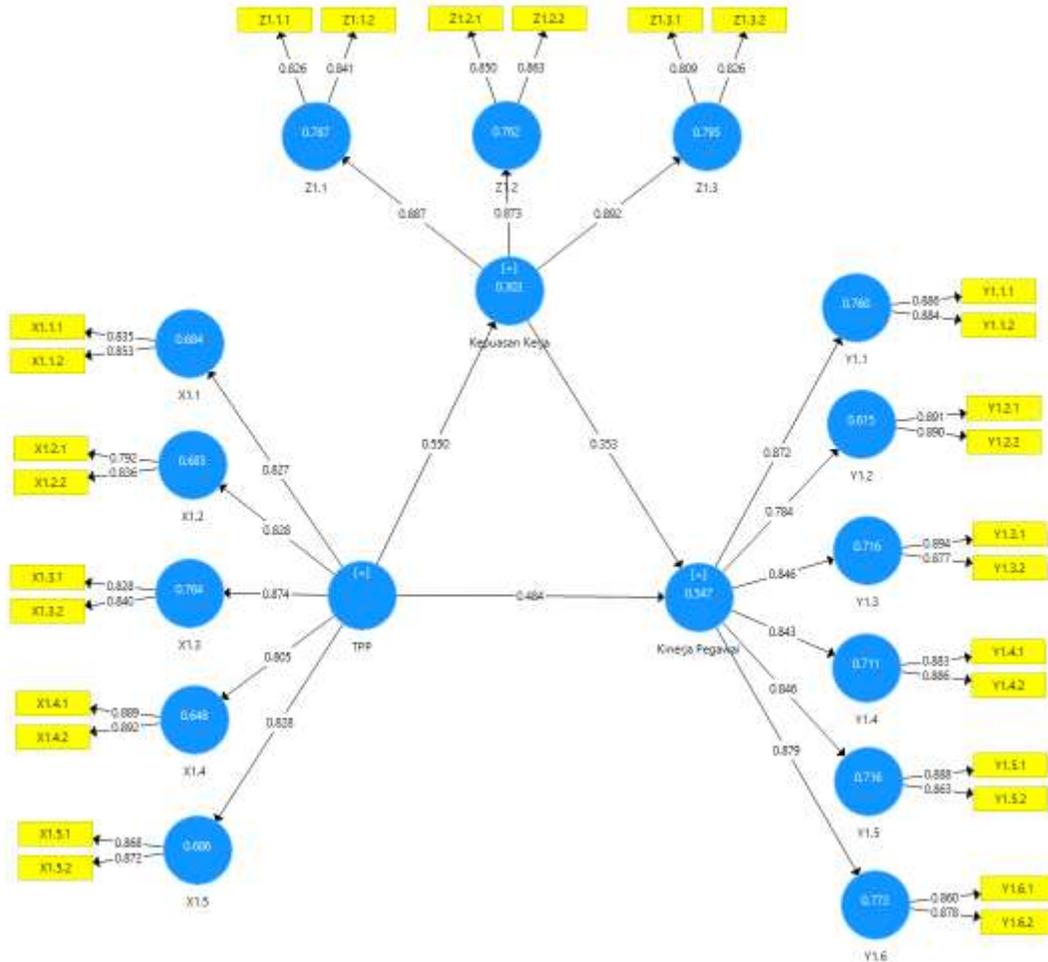
Item Pernyataan	Tanggapan Responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Fasilitas yang disediakan oleh organisasi memudahkan saya untuk menyelesaikan tugas-tugas	69	48,9	57	40,4	15	10,6	0	0,0	0	0,0	4,38
Ada kesempatan untuk pengembangan karir	68	48,2	62	44,0	11	7,8	0	0,0	0	0,0	4,40
Rata-rata Situasi kerja yang menunjang											4,39
Gaji yang saya terima di Sekretariat Daerah Kota Malang sebanding dengan kontribusi saya	66	46,8	67	47,5	8	5,7	0	0,0	0	0,0	4,41
Gaji yang saya terima sesuai dengan standar	72	51,1	59	41,8	10	7,1	0	0,0	0	0,0	4,44
Rata-rata Gaji											4,43
Rekan kerja saling mendukung	72	51,1	61	43,3	8	5,7	0	0,0	0	0,0	4,45
Rekan kerja bersedia memberikan bantuan ketika diperlukan.	63	44,7	60	42,6	18	12,8	0	0,0	0	0,0	4,32
Rata-rata Rekan kerja yang menunjang											4,39
Rata-rata Kepuasan Kerja											4,40

Sumber: Data diolah, 2024.

Rerata variabel kepuasan kerja dengan nilai 4,40, hal ini memperlihatkan bahwa responden setuju bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh situasi kerja yang menunjang, gaji dan rekan kerja yang menunjang. Hal utama dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah gaji tercermin dari gaji yang pegawai terima sesuai dengan standar.

Analisis SEM PLS

Dalam riset ini, teknik pengolahan data SEM yang berbasis PLS digunakan. Penggunaan perangkat lunak PLS pada riset ini dilakukan dengan SmartPLS versi 3.0. Proses analisis PLS terdiri atas tiga tahapan, yakni tahap analisis outer model, tahap analisis inner model, serta tahap pengujian hipotesis (Hussein, 2015). Analisis PLS menguji TPP, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.



Gambar 1. Nilai Outer Loading Item Penelitian yang Valid

Sumber: Temuan Output PLS, 2024.

Dalam konteks riset, model jalur (*path model*) digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dan menyajikan tingkat signifikansi saat menguji hipotesis. Dari Gambar 2 dapat diketahui bahwa TPP memengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 55%, TPP mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 48,4%, Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 35,3%.

Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengujian terhadap pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel 4.



Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	<i>Path coefficients</i>	<i>t- statistics</i>	<i>p- values</i>	Hasil
H1	TPP → Kepuasan Kerja	0,550	7,909	0,000	H1 diterima
H2	TPP → Kinerja Pegawai	0,484	5,626	0,000	H2 diterima
H3	Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,353	4,201	0,000	H3 diterima
H4	TPP → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,194	3,654	0,000	H4 diterima

Sumber: Data diolah, 2024.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*path coefficient* 0,550) dan kinerja pegawai (*path coefficient* 0,484). Kepuasan kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai (*path coefficient* 0,353) serta memediasi hubungan antara TPP dan kinerja (*path coefficient* 0,194). Ini menegaskan bahwa pemberian TPP tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam mendorong produktivitas pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Pembahasan

Pengaruh TPP Terhadap Kepuasan Kerja

TPP berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian TPP yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. TPP diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi pegawai, serta untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa penghasilannya memadai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai, pegawai cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Jika pegawai merasa bahwa TPP yang pegawai terima tidak sebanding dengan kontribusi pegawai, pegawai merasa tidak puas. Oleh karena itu, tambahan penghasilan yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Sebagaimana pendapat Kadarisman (2016) tambahan penghasilan pegawai adalah bentuk tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang dicapai dalam satu bulan. Tunjangan ini diberikan di luar gaji pokok yang diterima pegawai dan disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberian TPP yang transparan dan berbasis kinerja juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil. Ketika pegawai melihat bahwa kompensasi tambahan diberikan secara objektif berdasarkan pencapaian individu atau tim, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya, jika pemberian TPP tidak dikelola dengan baik atau tidak didasarkan pada prinsip keadilan, dapat muncul ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai. TPP dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya. Ketika kebutuhan finansial terpenuhi, pegawai akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung Fitriany *et al.* (2021) dan Akbar *et al.* (2022) yang menemukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.



Pengaruh TPP Terhadap Kinerja Pegawai

TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pemberian TPP yang adil dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang adil dapat menjadi strategi efektif bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai. TPP yang diberikan secara adil mencerminkan kesetaraan dan apresiasi terhadap kontribusi serta pencapaian pegawai. Ketika pegawai merasa diperlakukan dengan adil dalam aspek kompensasi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Menurut Yalitoba (2019), Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan bentuk tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil di luar gaji pokok mereka. Pemberian TPP ini didasarkan pada kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh instansi terkait. Tujuan utama dari pemberian TPP bukan hanya untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai agar lebih disiplin, tetapi juga sebagai salah satu upaya dalam mendukung pembangunan daerah. Dengan adanya insentif tambahan ini, pegawai merasa lebih dihargai dan mendapat pengakuan atas kontribusi serta hasil kerja mereka. Perasaan dihargai ini pada gilirannya dapat memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan sekaligus meningkatkan loyalitas mereka terhadap institusi tempat bekerja. Sejalan dengan pendapat Kasmir (2016), insentif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Insentif yang diberikan secara adil dan proporsional dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, TPP yang adil juga dapat meningkatkan persepsi pegawai terhadap keadilan instansi secara keseluruhan. Ketika pegawai percaya bahwa sistem kompensasi di instansi adil, hal ini bisa menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Dengan demikian, pemberian TPP yang adil merupakan strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menciptakan sistem TPP yang adil dan transparan, organisasi dapat memotivasi pegawai untuk mencapai potensi penuh pegawai dan menciptakan suasana kerja yang produktif dan berdaya saing. Hasil penelitian ini mendukung Madjid (2016), Sari *et al.* (2022), Millenia *et al.* (2023), Mukti *et al.* (2023) dan Wardani *et al.* (2023) menemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi temuan penelitian ini tidak selaras dengan Elviana & Febriana (2021) dan Lestari *et al.* (2022) yang menemukan TPP tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2016), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai salah satunya faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu aspek kepuasan kerja yang memberikan kontribusi terbesar pada peningkatan kinerja adalah dukungan dari rekan kerja. Ketika pegawai merasa didukung oleh rekan-rekan mereka, tercipta lingkungan kerja yang positif dan rasa solidaritas dalam tim. Suasana kerja yang saling mendukung ini mendorong pegawai untuk berbagi



pengetahuan, ide, serta pengalaman, yang pada akhirnya meningkatkan kolaborasi dan inovasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, dukungan dari rekan kerja juga membantu pegawai menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah secara lebih efektif. Hasibuan (2018), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa senang dan menikmati pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang harmonis dan dukungan sosial yang kuat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya memiliki efek positif pada kinerja pegawai.

Apabila seorang pegawai merasa dihargai dan didukung dan oleh rekan-rekannya, akan muncul rasa percaya diri serta kenyamanan dalam bekerja. Dukungan tersebut tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan harmonis, tetapi juga berkontribusi dalam menekan tingkat stres serta meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Dengan kondisi mental yang lebih stabil dan positif, pegawai dapat lebih fokus, termotivasi, serta bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) dan Kalkavan & Katrinli (2014), yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini tidak selaras dengan temuan Arda (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam hasil penelitian tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perbedaan konteks organisasi, budaya kerja yang berlaku, serta karakteristik individu dalam masing-masing penelitian.

Pengaruh TPP Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

TPP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian TPP yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian TPP yang adil memberikan sinyal kepada pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan memperlakukan secara adil dalam hal kompensasi. Ketika pegawai merasa bahwa diperlakukan secara adil, pegawai cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk suasana kerja yang menunjang, gaji dan rekan kerja yang menunjang. Sebagaimana pendapat Kadarisman (2016) yang menjelaskan bahwa TPP merupakan tunjangan yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai selama satu bulan. Tunjangan ini diberikan di luar gaji pokok yang diterima dan disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan cenderung mempunyai motivasi yang lebih tinggi dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap instansi. Dalam hal ini, TPP dapat berperan sebagai faktor yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, kebijakan pemberian TPP harus dilakukan secara adil dan transparan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.



KESIMPULAN

Pemberian TPP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi haruslah adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi pegawai agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Apabila pegawai merasa dihargai melalui insentif yang layak, pegawai cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.

TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif yang memadai dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa kebijakan pemberian TPP yang efektif dapat menjadi strategi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik. Tingginya tingkat kepuasan, pegawai juga lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi instansi tempat mereka bekerja.

Penelitian ini menemukan bahwa TPP tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, pemberian TPP yang memadai tidak hanya mendorong peningkatan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 574–585. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(3), 1–7.
- Elviana, P., & Febriana, A. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang. *Jurnal JAEMB*, 1(1), 58–65.
- Fitriany, Mahsyar, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri. *JPPM: Journal of Public Policy and Management.*, 3(1), 84–92.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, E., Akila, & Mafra, N. U. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 4(2), 75–183.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4(8), 85–93.
- Millenia, C. D., Suryawati, D., & Rohman, H. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *E-Sospol*, 10(1), 71–78. <https://doi.org/10.19184/e-sospol.v10i1.37825>
- Mukti, Akil, N., & Fausiah. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 11–19.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition, Prentice - Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (13 (ed.)). USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Sari, N. F., Sijabat, R., & Indiworo, H. E. (2022). Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang. *Journal of Finance and Business Digital*, 1(1), 55–70. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v1i1.1221>
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2019). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wardani, R., Helmida, B. E., & Soehartini, B. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BPKAD Kabupaten Lombok Barat. *Target: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 127–134. <https://doi.org/10.30812/target.v5i1.3124>
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(1), 30–41.